

20928

RESOLUCION de 8 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del acuerdo por el que se revisa el quinto Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del acuerdo por el que se revisa el quinto Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.», y sus trabajadores, recibido en este Ministerio, con fecha 3 de julio de 1981, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores, por unanimidad, el día 22 de junio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 8 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Texto del acuerdo por el que se revisa el quinto Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Automóviles Portillo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores

A) Ratificar en este acto la decisión adoptada por el Comité de Empresa el pasado día 18 de dar por terminada la huelga y la reanudación de la normalidad laboral el día 19.

B) Revisar las condiciones económicas del vigente convenio colectivo, para el presente año 1981, en los siguientes términos:

1. Incremento de 2.000 pesetas mensuales en el salario base de todas las categorías profesionales, a partir del presente mes de junio de 1981.

2. Incremento de 1.500 pesetas mensuales en el plus de transporte que actualmente vienen percibiendo todos los trabajadores, con efecto desde el presente mes de junio de 1981.

3. Para compensar económicamente los meses transcurridos desde 1 de enero de 1981, hasta la adopción del presente acuerdo, se abonará de una sola vez en el curso de los próximos treinta días a partir de hoy, la suma de 5.000 pesetas a aquellos trabajadores que cuenten como mínimo con el 30 por 100 por premio de antigüedad, y la suma de 6.000 pesetas a aquellos trabajadores que por tal concepto de premio de antigüedad vienen percibiendo menos del 30 por 100 de su salario base.

C) Revisar el cómputo de la jornada de trabajo y el descanso de domingos y festivos, en los términos que a continuación se concretan:

1. El tiempo de trabajo efectivo para el presente año 1981, será de mil novecientas treinta horas, como se establece en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo.

2. Las partes determinarán en la primera reunión que celebre la Comisión Paritaria a que luego se alude, la duración de la jornada semanal o el número de horas de trabajo efectivo que corresponden a la semana y al mes.

3. No obstante lo anterior, sólo se considerarán horas extraordinarias y se retribuirán como tales, aquellas que en cómputo mensual excedan de las previstas para el mes, o las que diariamente excedan de nueve horas de trabajo.

A estos fines, tanto la Empresa como el Comité, al confeccionar los cuadros organizativos y al planificar los servicios, tratarán de que prioritariamente los trabajadores realicen su jornada semanal de acuerdo con la duración prevista para la semana.

4. En la organización y planificación antes prevista, se tendrá en cuenta que la jornada ordinaria diaria no podrá exceder de nueve horas y que el descanso entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente, ha de ser de doce horas como mínimo.

5. Si por razón de la organización de los servicios, no fuera posible conceder al trabajador el descanso correspondiente a los domingos y festivos en que trabaje, dentro de los seis días siguientes, la Empresa podrá concederlos dentro del mismo mes. Sólo en el supuesto de que ello no fuera posible, habrá lugar a la compensación económica prevista en el párrafo 3.º del artículo 21, del vigente Convenio Colectivo de Empresa.

6. La modificación que se introduce en cuanto al cómputo horario mensual y descanso de domingos y festivos, no implicará perjuicio económico para el trabajador respecto a aquellos conceptos retributivos que se devengan por día efectivo de trabajo, de forma que, si en algún caso y cumpliéndose con la jornada horaria mensual prevista, el trabajador dejara de prestar servicios algún día, no dejará de percibir por ese día no trabajado los aludidos conceptos, o sea, el complemento de conductor-perceptor, la dieta de cercanía, el plus de asistencia, la prima por conservación de material o el incentivo convenio.

D) La Empresa reconoce expresamente la existencia de las secciones sindicales en el seno de la misma, con las funciones y garantías que les asigna el acuerdo marco interconfederal.

E) Con el fin de evitar en el futuro situaciones de conflictividad que tanto afectan a la paz laboral que ambas partes desean exista en sus mutuas relaciones, se conviene la creación de una Comisión Paritaria, compuesta de tres representantes de los trabajadores designados de entre sus miembros por el Comité de Empresa, y tres representantes de la Empresa que ella designará, a la que se someterá el estudio y resolución de cuantas cuestiones pudieran surgir, aplicando en cada caso los criterios reaccionales y lógicos que la peculiar actividad de la Empresa y la buena prestación de los servicios requieran.

Se conviene igualmente que si, sometido al conocimiento y resolución de dicha Comisión Paritaria, algún punto litigioso, bien por la Empresa, bien por la representación de los trabajadores, no lo resolviera en el plazo de diez días, el punto o cuestión se someterá a un arbitraje neutral e imparcial, obligándose las partes a estar y pasar por lo que el arbitrio decida.

F) Con independencia de la anterior Comisión Paritaria, y con el deseo de iniciar entre Empresa y trabajadores una etapa de máxima colaboración que contribuya a superar la difícil situación económica que la Empresa atraviesa, se conviene la creación de una Comisión compuesta de tres trabajadores designados por el Comité de entre sus miembros y un número igual de representantes de la Empresa que, reuniéndose tres veces al mes, y a través del diálogo, el estudio, tanto en el aspecto laboral, como económico, administrativo y técnico, la exposición de criterios y el conocimiento directo de la marcha de la Empresa (ingresos, gastos, absentismo, etc.), participe en la organización y planificación de su actividad.

G) El incremento salarial del presente mes de junio no se verá afectado por lo días de huelga a los que este Convenio pone fin. El descuento por los días no trabajados se hará conforme a las anteriores retribuciones.

Igualmente, los días de huelgas del presente mes de junio no afectarán a las retribuciones extraordinarias que a partir de ahora se devenguen, no descontándose por tanto de su importe la parte proporcional que pudiera corresponder por los expresados días de huelga.

H) En lo no modificado por el presente acuerdo, subsistirá lo que las partes establecieron en el Convenio Colectivo que rige actualmente las relaciones entre ellas.

20929

RESOLUCION de 8 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA), suscrito por la representación del Instituto y del personal laboral del mismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de julio de 1981, suscrito por la representación del Instituto y del personal de régimen laboral del mismo el 10 de febrero de 1981, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 12 de la Ley 74/1980, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1981, correspondiente a 1981 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada. En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 74/1980, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1981, en la aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGRARIAS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º **Ámbito 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 INIA.

Art. 2.º **Ámbito territorial.**—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º **Ámbito personal.**—Por personal al servicio del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias se entiende tanto a los trabajadores contratados por tiempo indefinido, como aquellos que están ligados al Instituto por contratos de duración determinada, formulados dichos contratos por escrito y que desempeñen sus actividades en las distintas Unidades del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias, salvo los eventuales contratados por tiempo inferior a quince días.

Se considera expresamente excluido del ámbito de este Convenio al personal que no perciba sus retribuciones con cargo al concepto «presupuestario personal laboral» tales como becarios, contratados administrativos o específicos, etc.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 1981. No obstante, sus efectos económicos serán desde 1 de enero de 1981.

A falta de denuncia expresa, no se prorrogará su vigencia tácitamente debiendo reunirse ambas partes para la negociación del nuevo Convenio el día 1 de octubre de 1981.

Art. 5.º A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa al Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA).

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si durante la tramitación de este Convenio hasta su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación, debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º *Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio.*—Se crea la Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación, para la correcta aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión será elegida inmediatamente después de publicado el Convenio.

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por seis Vocales (tres por cada parte) entendiéndose que la representación de los trabajadores será elegida entre los componentes de la Comisión Negociadora.

Las reuniones ordinarias de esta Comisión tendrán una periodicidad mensual.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º Principios generales:

9.1. La organización del trabajo es facultad de las Unidades directivas del INIA.

9.2. Los Jefes de las Unidades, a nivel de Departamento o Equipo de trabajo, se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Unidad, que podrá delegar en sus representantes, si lo solicitaran, a efectos de informar de la planificación del trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos.

9.3. En el caso de que los trabajadores o sus representantes, manifestaran su oposición a cambios en las condiciones en el puesto o en el lugar de trabajo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION PRIMERA. CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio del INIA, los trabajadores se clasifican en contratados por tiempo indefinido y de duración determinada.

Son trabajadores contratados por tiempo indefinido los admitidos en el INIA sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores con contrato de duración determinada:

a) Los de obra o servicio determinado.—Son los trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinado, en cuyo contrato conste con precisión y claridad el objeto de la contratación, cuya duración será el tiempo exigido para el cumplimiento de dicho objeto.

b) Los eventuales.—Son los trabajadores contratados por exigirlo la acumulación de tareas, exceso de proyectos o razones de temporada, cuya duración no excederá en ningún caso, de seis meses.

c) Los interinos.—Son los trabajadores contratados para sustituir a los trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

d) Los fijos y periódicos de carácter discontinuo.—Son los trabajadores contratados para la realización de faenas o trabajos que tienen un carácter periódico, pero fijo y no continuo en la actividad del INIA.

Estos trabajadores figurarán en un censo que les garantice el orden de llamamiento al trabajo, pero que en ningún caso implicará su condición de contratados por tiempo indefinido.

Todos los contratos se instrumentarán por escrito salvo los descritos en los apartados a), c) y d) cuando tengan una duración inferior a cuatro semanas.

Respecto a períodos de prueba serán los previstos en el

artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para las categorías del personal de plantilla.

En los demás, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del día 29).

Art. 11. La duración de los contratos para el personal eventual no podrá exceder en ningún caso de los seis meses. Si después de este tiempo persistiera la necesidad del trabajo, el INIA gestionará la ampliación de esta plaza, que saldrá a concurso para ser ocupada con carácter fijo.

Art. 12. En el supuesto de que la plaza que ocupaba el trabajador interino quedara vacante, este cesará como tal, pero tendrá derecho de preferencia, en igualdad de condiciones, en concurso que se convoque para cubrir dicha vacante, en la forma que determina el artículo 19, apartado 2. al que podrá concurrir el trabajador interino.

Art. 13. El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

- I. Laboratorio.
- II. Campo.
- III. Oficina.
- IV. Oficios varios.

Art. 14. Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías.

Grupo I: Laboratorio.

- Nivel 1, ninguna.
- Nivel 2, Ayudante Especialista.
- Nivel 3, Auxiliar de Laboratorio (a extinguir).
- Nivel 4, Maestro Especialista (a extinguir).
- Nivel 5, Analista de Laboratorio.
- Nivel 6, Maestro Industrial, Ayudante Técnico de Laboratorio.

Grupo II: Campo.

- Nivel 1, ninguna.
- Nivel 2, Peón agrario.
- Nivel 3, Oficial de segunda.
- Nivel 4, Oficial de primera.
- Nivel 5, Analista de campo Encargado agrario.
- Nivel 6, Encargado general, Ayudante Técnico de Campo.

Grupo III: Oficina.

- Nivel 1, ninguna.
- Nivel 2, ninguna.
- Nivel 3, Auxiliar administrativo (a extinguir), Auxiliar de Perforación.
- Nivel 4, Operador de máquinas «Composer» o similares, Perforista codificador.
- Nivel 5, Oficial de segunda administrativo (a extinguir), Operador.
- Nivel 6, Delineante (a extinguir), Oficial de primera administrativo (a extinguir), Programador.

Grupo IV: Oficios varios.

- Nivel 1, Peón, Vigilante, Ordenanza y Limpiadora.
- Nivel 2, Telefonista.
- Nivel 3, Oficial de segunda, Oficial de mantenimiento.
- Nivel 4, Oficial del primera, Almacenero y Conserje.
- Nivel 5, Maestro de Taller, Encargado y Diplomado en Puericultura.
- Nivel 6, Maestro Industrial Contramaestre.

Art. 15. Vacante una plaza correspondiente a una categoría de las consignadas «a extinguir», se suprimirá cuando, por debajo de ella y únicamente dentro de su grupo profesional, no exista ninguna plaza de una categoría en la misma situación.

En caso de no darse esta circunstancia, la vacante producida en la categoría no implica su extinción, sino que tendrá que ser cubierta por concurso restringido de ascenso entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inferiores que también ostenten la consignación de «a extinguir» y siempre dentro del mismo grupo profesional.

Las categorías, una vez extinguidas, no supondrán, una disminución en la plantilla del Instituto y las vacantes así producidas, pasarán a serlo de otras categorías profesionales del mismo nivel y de igual o distinto grupo profesional.

Art. 16. En materia de reclamaciones de reclasificación profesional y sin perjuicio de la competencia de la Jurisdicción laboral y la Administración Laboral en materia de reclamaciones individuales de los trabajadores, la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio estudiará las reclamaciones a que hubiere lugar.

Art. 17. Definiciones:

Grupo I: Laboratorio.

Ayudante Especialista.—Es el personal capacitado para realizar dentro de un laboratorio funciones para la que no se requieren conocimientos técnicos o prácticos, sobre técnicas de laboratorio y sin otra responsabilidad que la correcta ejecución del trabajo que le sea encomendado.

Auxiliar de laboratorio.—Es el personal capacitado para realizar trabajo de laboratorio sin que adquiera la responsabilidad de ninguna determinación analítica completa, siempre bajo la supervisión y mando de su Jefe inmediato superior. Conoce

métodos preparatorios y operativos específicos, manejo preciso de cierto material y conocimientos elementales y suficientes de los trabajos que desarrolla.

Maestro Especialista.—Es el trabajador que tiene a su cargo el manejo, mantenimiento y puesta a punto de máquinas o aparatos cuya complejidad exija una alta especialidad.

Analista de laboratorio.—Es el personal que realiza con eficacia y exactitud análisis físicos y/o químicos, conoce y desarrolla normas y procedimientos analíticos específicos, conoce y maneja útiles, aparatos y maquinaria necesaria y realiza labores de cálculo de datos y resultados definitivos. Asimismo, estará capacitado para ejecutar aquellos trabajos que, relacionados con las determinaciones analíticas, resulten imprescindibles, tales como: Preparación de reactivos, valoraciones, precisiones de apartados, etc., siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato superior, pudiendo tener a su cargo Auxiliares o Aprendices, cuando los haya.

Maestro Industrial de laboratorio.—Es quien, en posesión de este título expedido por Centro Oficial o de Formación Profesional reconocido por el Estado, desempeña, con carácter habitual y permanente, las funciones propias de su titulación y específicamente las de planificación y supervisión del trabajo, control del mismo, elaboración de cálculos.

Ayudante Técnico de laboratorio.—Trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de laboratorio, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos, auxiliares a los de titulados y a las órdenes directas de éstos, tales como: Elaboración o modificación de hipótesis sencillas o forma de desarrollar las mismas; elección de aparatos o métodos para el desarrollo de un trabajo; cálculos preparatorios y ejecución práctica de la labor; redacción de conclusiones, etc. Podrá tener personal a su cargo supervisando el trabajo de éste. Para el acceso a esta categoría se valorará especialmente la titulación y «currículum vitae» del aspirante.

Grupo II: Campo.

Peón agrario.—Trabajador que tiene encomendadas labores agrarias no constitutivas de un oficio, para las que se requiere predominantemente esfuerzo físico y atención.

Oficial de segunda de campo.—Son trabajadores que realizan funciones para cuyo ejercicio les capacita la posesión del correspondiente diploma o la práctica continuada de las mismas, tales como: Mayoral, Vaquero, Injertador, Jardinero, Tractorista, Resinero, Horticultor y análogos.

Oficial de primera de campo.—Son los que realizan con mayor perfección las funciones de Oficial de segunda. Ostentarán esta categoría los Tractoristas que posean conocimientos de mecánica y los que manejen otras máquinas, tales como segadoras, cosechadoras, etc.

Analista de campo.—Es quien realiza funciones que requieren conocimientos teóricos elementales y dominio de las técnicas necesarias. Trabaja con sujeción a las instrucciones concretas que recibe y posee iniciativa y responsabilidad limitadas a adoptar las medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión del técnico titulado. Son características de esta categoría las siguientes labores: Polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de los mismos y otras de contenido análogo.

Encargado agrario.—Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, ejerce funciones de gobierno sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad. Su cometido será la disciplina del personal a su cargo, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo, de los tiempos y materiales empleados, propuestas para sustitución de piezas y repuestos, suministro de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal.

Encargado general agrario.—Trabajador que, con conocimientos suficientes de instalaciones y explotaciones agrarias y bajo las órdenes inmediatas del titulado superior o medio, tiene uno o más Encargados agrarios a las suyas, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas y posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable de los medios materiales y mecánicos y de la disciplina del personal.

Ayudante técnico de campo.—Trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos del campo, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos auxiliares a los de titulados y a las órdenes directas de éstos, tales como: Elaboración o modificación de hipótesis sencillas o forma de desarrollar las mismas; elección de aparatos o métodos para el desarrollo de un trabajo; cálculos preparatorios y ejecución práctica de la labor; redacción de conclusiones, etc. Podrá tener personal a su cargo, supervisando el trabajo de éste. Para el acceso a esta categoría se valorará especialmente la titulación y el currículum profesional del aspirante.

Grupo II: Oficina.

Auxiliar administrativo.—Trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficinas y despachos, tales como: correspondencia, archivos, cálculo sencillo, confección de recibos y fichas, transcripción, copia y extracto de documentos, registro de los mismos

y labores en general de mecanografía. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Auxiliar de perforación.—Trabajador que se dedica a operaciones elementales, transcribiendo directamente a las máquinas de perforación de documentos previamente codificados, realizando en general, aquellas funciones puramente mecánicas inherentes al trabajo en las citadas máquinas, sin iniciativa ni más responsabilidad que la necesaria a la correcta ejecución de dichas operaciones elementales.

Operador de máquinas especiales.—Trabajador que realiza composición de textos propios del INIA, a través de una codificación y grabación para su posterior publicación en Offset o que tengan a su cargo el manejo, mantenimiento y puesta a punto de máquinas reprográficas que requieran unos conocimientos teóricos y una alta especialidad.

Perforista codificador.—Es quien, además de las funciones del Auxiliar de perforación, estará capacitado para transcribir la información directamente a las máquinas de perforación, grabación y verificación de datos, a partir de documentos originales sin previa preparación (como por ejemplo: programas no contenidos en hojas de codificación, datos no ajustados al diseño que se requiere para la realización de ese trabajo específico, etc.). Deberá tener un buen conocimiento de las técnicas de codificación, así como un perfecto conocimiento del manejo y programación de las máquinas auxiliares. Dentro de esta categoría se incluye a los Programadores de máquinas auxiliares.

Operador.—Es el 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 a sus superiores las anomalías físicas o lógicas observadas.

Oficial de segunda administrativo.—Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas; organiza archivos o ficheros; emplea taquimecanografía en idioma nacional; realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

Delante.—Es el trabajador que está capacitado para el desarrollo gráfico de proyectos, confección e interpretación de planos o diseños industriales y otros trabajos análogos.

Oficial de primera administrativo.—Es el trabajador que desarrolla en las secciones y dependencias aquellas actividades que requieren iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, contabilidad, redacción de documentos, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos) para lo cual es preciso estar en posesión de conocimientos adecuados.

Programador.—Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de confeccionar 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, y documentación manual de operaciones.

Grupo IV: Oficios varios.

Peón.—Es el trabajador encargado de ejecutar las labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico.

Vigilante.—Es el trabajador que tiene a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las unidades administrativas o de los campos o espacios abiertos dependientes de las mismas, bien sea en turno de día o de noche.

Ordenanza.—Es el trabajador cuya misión consiste en reproducir documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro Departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe.

Limpiador.—Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los Centros de trabajo.

Telefonista.—Es el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

Oficial de segunda de oficios varios.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida a los Oficiales de primera, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial de mantenimiento.—Es el personal que, dotado de habilidad manual, puede realizar pequeñas reparaciones en las instalaciones, máquinas y edificios.

Oficial de primera de oficios varios.—Es el trabajador que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Almacenero.—Es quien está 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 seguimientos de pedidos.

Conserje.—Es el trabajador que, al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y Limpiadores, cuida de la distribución del trabajo y del ornato y policía de las distintas dependencias.

Maestro de Taller.—Técnico no titulado, procedente de alguna

de las categorías profesionales de oficio, que, bajo las órdenes del Jefe titulado superior o medio, tiene mando directo sobre el personal, si lo hubiere, de su taller, dirige los trabajos del mismo con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al trabajador la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores inherentes a su función y es, asimismo, responsable de la disciplina del taller. Son funciones propias de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avance de presupuestos, etc.

Encargado.—Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, ejerce funciones de gobierno sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad. Su cometido será la disciplina del personal a su cargo, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo, del tiempo y material empleado, propuestas para la sustitución de piezas o repuestos, suministro de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal.

Maestro Industrial de oficios varios.—Es el trabajador que en posesión de este título, expedido por Centro Oficial o de Formación Profesional reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación con carácter habitual y permanente y específicamente las de planificación y supervisión del trabajo, control del mismo y elaboración de cálculos.

Contramestre.—Es quien con conocimientos técnicos y capacidad acreditada a las órdenes inmediatas del técnico titulado, tiene mando directo sobre el personal manual, respondiendo de su disciplina, distribución del trabajo y buena ejecución del mismo. Se ocupará asimismo, de la conservación de las instalaciones y de proponer la reposición de material.

Art. 18. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años. La convocatoria de la plaza se efectuará por el CRIDA y la contratación la realizará exclusivamente la Dirección del INIA, a propuesta de los Centros interesados, salvo la contratación de personal eventual y fijo discontinuo que la realizarán los Directores de los CRIDA.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo públicos, con la suficiente antelación, los programas a que han de ajustarse las pruebas de ingreso.

Art. 19. Vacantes.—Las vacantes que se produzcan en cada Unidad administrativa del INIA, se cubrirán con arreglo al siguiente orden de preferencia:

1.º Por concurso de traslados entre todo el personal fijo del INIA de la misma categoría, adjudicándose por el siguiente orden:

1. A los trabajadores cuyo cónyuge también trabajando en el INIA tenga su destino en la Unidad en que se produzca la vacante.

2. A los trabajadores cuyo cónyuge también trabajador tenga su destino en el municipio donde radique el Centro del INIA, en que se encuentre la vacante.

3. El de más antigüedad en la categoría.

4. El de más antigüedad en el INIA.

2.º Por concurso-oposición de ascenso restringido entre el personal contratado por tiempo indefinido, en la forma que se establece en el artículo 2º

3.º Por concurso-oposición libre, estableciéndose en las bases una cláusula de incompatibilidades.

Art. 20. Ascensos.—Las vacantes que hayan de ser cubiertas por ascenso lo serán mediante concurso-oposición entre el personal de las categorías inferiores que lo solicite y que tenga más de un año de servicio ininterrumpido en el INIA, anterior a la convocatoria.

Se considerarán como méritos a valorar en la fase concurso y con el baremo que se establezca en la convocatoria, la antigüedad, el haber realizado con aprovechamiento cursos de formación y haber desempeñado funciones de superior categoría.

Art. 21. Traslados.—El INIA procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

En caso de traslado permanente o temporal de uno o varios trabajadores a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia por razones técnicas, organizativas o productivas justificadas o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa deberá consultar, previamente a cualquier otro trámite legal, con el trabajador o trabajadores afectados la aprobación del traslado y las condiciones del mismo y si éstos o alguno de éstos lo solicitase, la aprobación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Asimismo, en el expediente que se tramite ante la autoridad laboral para recabar su aprobación al traslado o traslados propuestos se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, alegando las razones que aprueban o, en su caso, desaprueban dichos traslados.

Al efecto de seleccionar, en su caso, qué trabajadores se trasladarían y cuales permanecerían en el mismo destino, se convocará concurso forzoso de traslado por categorías con las siguientes preferencias:

1.º Los solteros sobre los casados.

2.º Los casados con menores cargas familiares.

3.º Los casados cuyo cónyuge sea trabajador y tenga su destino en el municipio del que se sale destinado.

4.º Los casados cuyo cónyuge sea trabajador del INIA y tenga su destino en la Unidad de la que se sale destinado.

5.º En defecto de los anteriores criterios, se preferirá al más moderno en la categoría y en el INIA.

6.º De conformidad con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Art. 22. En la realización y calificación de las pruebas o concursos previstos en los cuatro artículos precedentes, intervendrán tantos Vocales por parte del INIA como por parte de los trabajadores, más un Presidente nombrado por el Instituto, teniendo todos ellos voto.

Art. 23. Plantillas.—EL INIA está obligado a confeccionar anualmente la plantilla de su personal fijo, con separación por CRIDA.

Dicha plantilla, una vez confeccionada, habrá de ser remitida al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su defecto, como trámite previo al de aprobación por la Dirección General de Trabajo y acuerdo del Consejo de Ministros.

Las vacantes de la plantilla no podrán ser amortizadas, salvo las transferidas a otros Entes de la Administración. La Comisión Mixta estudiará todos los asuntos relativos a las plantillas y en un plazo de quince días, informará a la Secretaría General sobre las mismas.

Art. 24. Censo laboral.—Dentro de los tres primeros meses del año, el INIA confeccionará el censo laboral de trabajadores fijos referido a la fecha de 1 de enero de dicho año. Asimismo, y en el mismo plazo se confeccionará un estado de las variaciones e incidencias habidas en el año precedente.

Ambos documentos serán entregados al Secretariado del Comité Nacional.

Art. 25. Trabajos de distinta categoría:

1. Trabajos de inferior categoría.—En casos especiales y por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad de producción, los Jefes de las Unidades o Equipos de trabajo, podrán destinar a un trabajador a realizar trabajos de la categoría profesional inmediatamente inferior a la que tuviese y dentro de su grupo, con la intervención del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores.

En todo caso, estas situaciones no podrán prolongarse durante un período superior a quince días seguidos, ni suponer en el cómputo anual más de treinta jornadas de trabajo.

El trabajador durante este período seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

2. Trabajos de superior categoría.—Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá, durante el tiempo de la prestación, la remuneración total correspondiente a la categoría a que circunstancialmente haya quedado adscrito.

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a la función anterior a su categoría, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial ni profesional, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegado de personal, en su caso.

En el caso del personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, se le señalará la nueva clasificación que le corresponda, consultado el Comité de Empresa o los Delegados de personal, en su caso.

Por el INIA deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores disminuidos, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Art. 27. Dimisiones.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de un mes de antelación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, constituirá falta leve y si el preaviso se realizara con menos de quince días de antelación, constituirá falta grave.

La Empresa vendrá obligada a liquidar en un mes al finalizar el plazo los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejados el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso de la liquidación.

Art. 28. Formación del trabajador.—En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el INIA promoverá y procurará la formación educativa y profesional del mismo, de la siguiente forma:

1. Desarrollará por sí mismo, cuantos cursos estime de interés para el personal laboral. Estos cursos serán programados por las Direcciones del INIA en estrecha colaboración con los representantes del citado personal laboral.

Por otra parte, el INIA está obligado a promover y desarrollar un curso de formación general al año como mínimo, que afectará a todos los trabajadores laborales agrupados o no según la clasificación profesional.

En los cursillos convocados por el INIA, los cursillistas ten-

drán derecho a la indemnización prevista en el artículo 33, durante todos los días de duración del curso, incluso los festivos, siempre que implique desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual.

2. El INIA facilitará la formación de sus empleados laborales. La autorización para seguir estudios durante la jornada de trabajo, será competencia de los Directores del Centro, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Dicha autorización no podrá ser nunca superior a cinco horas semanales y éstas tendrán, en todo caso, carácter recuperable.

Cuando se trate de estudios en Centros Oficiales de Enseñanza, el trabajador podrá solicitar una ayuda de estudios cuya concesión y cuantía quedará fijada por la Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio, en función de los fondos existentes y del aprovechamiento que el trabajador haga de dichos cursos.

Los trabajadores que sigan cualquier tipo de estudios fuera del Centro de trabajo tendrán derecho a:

Permiso no recuperable y sin merma de haberes para asistir a los exámenes.

División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

Elección del turno que más beneficioso fuera para sus estudios, en casos de existencia de turnos de trabajo.

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

CAPITULO VI

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales y un descanso diario intermedio de treinta minutos computándose dicho descanso como jornada efectiva de trabajo, siempre que sea jornada continuada.

La jornada de trabajo en aquellas Unidades en las que el INIA ponga medios mecánicos de transporte, se iniciará a la hora en que dicho transporte realice su última parada urbana, hora que coincidirá con la establecida como de iniciación de la jornada de trabajo.

En estos casos el término de la jornada coincidirá con la llegada del transporte, a la hora de finalización de la jornada laboral, a la primera parada urbana.

En los casos en los que el transporte se efectúe por líneas regulares de viajeros, las horas de iniciación y término de la jornada se adecuarán al criterio anteriormente establecido.

Para el resto de las unidades, la jornada de trabajo se iniciará en el puesto de trabajo o en el de control.

Art. 30. *Horario.*—Los horarios de trabajo para las distintas Unidades y actividades serán los que se establezcan en el anexo 4 del presente Convenio y empezarán a regir el día de la publicación de éste en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo anterior, a propuesta de las Direcciones de los CRIDA y previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso, la Delegación Provincial de Trabajo visará los horarios de los Centros o Unidades.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias todas las realizadas fuera de la jornada normal de trabajo. La fórmula para la determinación del valor de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$SBC + A$$

$$1.826$$

SBC: Salario Base Convenio.

A: Antigüedad.

Mil ochocientos veintiséis: Número de horas de trabajo al año (computadas exclusivamente a efectos del valor de la hora extraordinaria).

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100.

Art. 32. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

El calendario de vacaciones se establecerá entre la Dirección del CRIDA y los representantes de los trabajadores, oídas en su caso, las personas afectadas.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales en dos periodos como máximo. En este caso, la suma total de ambos periodos de vacaciones no será superior a treinta días naturales.

El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año natural a que corresponda.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

CAPITULO VII

Indemnizaciones por razón de servicio, licencias y excedencias

Art. 33. *Indemnizaciones 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, serán indemnizados de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 176/1975, de 30 de enero, sobre indemnizaciones por razón de servicio. Al efecto de evaluar la dieta los trabajadores, con nivel 6 y 5 se consi-

derarán pertenecientes al grupo cuarto; los de nivel 4 y 3, al grupo quinto y los de nivel 2 y 1 al grupo sexto.

Art. 34. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, sin recuperación y sin merma de los periodos de vacaciones, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.

b) Cinco días por alumbramiento de la esposa ampliables a ocho si el alumbramiento tiene lugar fuera de la residencia habitual.

c) Tres días por grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, ampliables a cinco si se produce fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.

d) Un día por matrimonio de parientes, ampliable a tres días si se produce fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.

e) Los trabajadores que, como mínimo, lleven más de tres meses trabajando en el INIA, tendrán derecho a disfrutar hasta un total de diez días de permiso al año para solucionar asuntos propios, debiéndose justificar su necesidad.

El personal que lleve como mínimo un año de servicio en el INIA, tendrá derecho a licencias sin retribución por un plazo nunca superior a tres meses computables cada dos años.

Art. 35. *Licencias especiales retribuidas:*

a) Por alumbramiento de la trabajadora: Cien días naturales.

b) Por permiso por lactancia: Una hora, que pueda dividirse en dos periodos, y hasta que el niño cumpla un año de vida.

c) Por atención a hijos menores de seis años o minusválidos: Podrán reducir la jornada laboral en un máximo de dos horas, sufriendo como merma salarial el importe de la tercera parte de la reducción.

Art. 36. *Suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes.*—El trabajador con más de dos años de servicio continuado en el INIA podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por tiempo superior a seis meses e inferior a dos años. Dicha suspensión deberá acordarse por tiempo determinado sin posibilidad de prórroga ni acortamiento de la misma, dando derecho a reserva del puesto de trabajo.

No podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo hasta transcurridos cinco años, desde que finalizó la anterior.

Art. 37. *Excedencias voluntarias:*

1. Los trabajadores del INIA tendrán derecho a solicitar se les declare en situación de excedencia voluntaria en los supuestos y por los tiempos siguientes:

1.º Por motivos particulares, por un tiempo mínimo de dos años y máximo de cinco.

2.º Para atender el cuidado de dos hijos durante un tiempo máximo de tres años, a contar desde el nacimiento de éstos.

3.º Para desempeño de cargo sindical de nivel provincial o superior, por el tiempo de duración del mismo.

2. Las solicitudes serán resueltas por la Dirección del INIA en el plazo máximo de un mes.

3. El trabajador deberá solicitar el reingreso antes del término de los plazos previstos en los supuestos 1.º y 2.º y dentro de los dos meses siguientes al término del ejercicio del cargo sindical para el 3.º supuesto. La presentación de la solicitud supone la interrupción del tiempo de expiración de la excedencia.

4. Concedido el reingreso dentro de la provincia de procedencia, el trabajador deberá incorporarse en el término de quince días a su puesto de trabajo, transcurridos los cuales, sin su incorporación, causaría baja definitiva.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 38. En lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y disposiciones complementarias.

CAPITULO IX

Régimen asistencial

Art. 39. *Economatos.*—El INIA procurará la creación o adhesión a economatos, para beneficios de los trabajadores laborales.

Art. 40. *Comedores.*—Los Comités de Empresa o Delegados de personal de los Centros correspondientes pondrán a la Dirección de los mismos, ante la solicitud de los trabajadores, la necesidad o conveniencia de creación de comedores.

Art. 41. *Guarderías infantiles.*—El INIA efectuará estudios en cada CRIDA para determinar las necesidades de guarderías y promoverá la creación de éstas donde las necesidades lo justifiquen.

Art. 42. *Actividades culturales y deportivas.*—Se creará en cada Centro de trabajo una Comisión de actividades culturales y recreativas que presentará a la Dirección de los CRIDA un detallado programa de actividades.

Por la Dirección del Centro se procurará atender en la medida de las posibilidades la atención de estas actividades.

CAPITULO X

Seguridad Social

Art. 43. *Afiliación.*—Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, tengan contrato por tiempo indefinido o de duración determinada, deberán ser afiliados al régimen general de la Seguridad Social.

Quedan excluidos de lo anterior los trabajadores eventuales y fijos discontinuos contratados para labores de campo, que figuren inscritos en los censo agrarios.

Art. 44. *Complemento por I.L.T.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, el INIA abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100 por 100 siempre y cuando el tiempo durante el cual se dé esta situación no sea superior a treinta días en un año.

En este último caso el Comité de Empresa del Centro al cual pertenezca el trabajador afectado (o en su caso, los Delegados de personal) se reunirán con la Dirección del Centro para acordar la concesión de prórroga o bien la denegación de la misma.

En caso de desacuerdo entre las partes del INIA continuará abonando esta diferencia al trabajador en la misma cuantía hasta que finalice su situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 45. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad. Esta edad podrá superarse en el caso de que el trabajador no hubiera completado diez años de cotización a la Seguridad Social, jubilándose al completar éstos.

Voluntariamente, el trabajador podrá jubilarse a partir de los sesenta años de edad. En tal caso, el INIA abonará al trabajador, la diferencia porcentual entre la pensión percibida de la Seguridad Social y la que le hubiera correspondido percibir en caso de jubilarse a los sesenta y cinco años, por haberse aplicado la reducción porcentual que establece el artículo 7-A de la Orden de 17 de septiembre de 1976, en función de la edad de jubilación.

Alternativamente, el trabajador podrá renunciar a las diferencias establecidas en el párrafo anterior por la percepción de un capital constituido por lo percibido en los doce últimos meses, en concepto de antigüedad, sin que en ningún momento esta cifra pueda superar el porcentaje máximo de antigüedad previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 46. *Salario-base Convenio.*—Es el asignado para cada nivel en el anexo primero.

Art. 47. *Retribución de Convenio.*—Es la formada por el salario-base Convenio más los complementos del Convenio.

Art. 48. *Complementos:*

1.º *Complementos de antigüedad.*—El personal fijo de plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad, una cantidad fija anual por año de servicio, hasta un máximo de treinta años, en la cuantía que se establece en el anexo 2, igual para todas las categorías y dividido en catorce mensualidades.

El cómputo de la antigüedad se fijará a 1 de enero, estableciéndose un número de años equivalente a los años de servicio completos y fracción, computándose esta fracción con un año completo.

En todo caso la cuantía de este complemento estará sujeta a los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad consistirán en el abono de un 25 por 100 del salario base Convenio en los casos y por los tiempos que se expresan a continuación:

a) Aquellos trabajadores en cuyos puestos de trabajo se realicen tareas que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas de manera habitual podrán solicitar la concesión de este complemento. La Dirección del INIA, previo informe del Director del CRIDA correspondiente y del Comité de Empresa, o Delegados de los trabajadores, en su caso, declarará el derecho a la percepción de dicho complemento, que se abonará por mensualidades sin repercusión en pagas extraordinarias.

b) Aquellos trabajadores que realicen esporádicamente tareas de la misma naturaleza, podrán asimismo solicitar este complemento, se declarará el derecho de igual forma y en la misma cuantía pero su abono se hará en función de las jornadas empleadas en dicho trabajo especialmente penoso, tóxico o peligroso. Dichas jornadas serán cuantificadas mediante certificación expedida por la Dirección del CRIDA correspondiente.

c) Aquellos trabajadores que realicen trabajos entre las veintidós horas y las seis horas, no siendo este su horario habitual, tendrán derecho a percibir este complemento del 25 por 100, en función de las horas nocturnas trabajadas, que se acreditarán mediante certificación expedida por la Dirección del CRIDA.

Contra el acuerdo denegatorio del derecho a la percepción de estos complementos, el trabajador podrá interponer las acciones que estime convenientes ante la autoridad laboral o los Organos de la Jurisdicción de Trabajo.

Art. 49. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores

acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será la suma del salario base del Convenio más el complemento de antigüedad, cada una de ellas.

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

Art. 50. *Otras gratificaciones y ayudas.*—1. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa por cumplimiento del servicio militar, tendrán derecho a percibir, si se encontraran en dicha situación el día 1 de julio y/o el día 1 de diciembre, las gratificaciones extraordinarias correspondientes, en la forma y cuantía establecida en el artículo anterior.

2. El INIA constituirá para el año 1982 un fondo para ayudas sociales.

CAPITULO XII

Régimen disciplinario

Art. 51. Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Art. 52. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 53. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender a los compañeros con la corrección debida.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 54. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 55. *Faltas muy graves.*—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o cuarenta durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, en seres y documentos de la Empresa.
4. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes así como a los compañeros y subordinados.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
10. El originar frecuentes ríñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
12. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro.

Art. 56. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección del INIA la facultad de imponer sanciones por faltas graves o muy graves y a los Directores de los CRIDA por faltas leves.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado y el Comité de Empresa o Delegados del personal.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados del personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 57. *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 verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 58. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión. Prescribirán en todo caso a los dos meses desde la comisión o bien a los tres meses si se hubiera iniciado expediente disciplinario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los trabajadores que tengan reconocida por el INIA una categoría de igual denominación a las recogidas en este Convenio y no obstante hayan resultado clasificados, de acuerdo con las funciones que actualmente realizan, con una categoría inferior, el INIA se obliga a reconocerles su categoría originaria asignándoles un puesto de trabajo acorde con la misma, que deberán desarrollar con la perfección exigible, pudiendo el trabajador formular renuncia expresa a este derecho y aceptar la categoría asignada en la tabla de reclasificaciones con el salario y obligaciones correspondientes a la nueva categoría.

Si la categoría ostentada por el trabajador no tuviera una denominación igual en el actual Convenio, dicho trabajador podrá reclamar ante la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación, que resolverá dicha reclamación.

A la vista de la resolución de la Comisión Mixta, el trabajador podrá iniciar las acciones que estime pertinentes ante los Organos de la Administración Laboral y de la Jurisdicción del Trabajo.

Segunda.—En los salarios base y en sus complementos contenidos en este Convenio se absorben todas las percepciones salariales que vinieren percibiendo cada uno de los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor, estimadas en conjunto y cómputo anual, referidos a la jornada normal de trabajo que este mismo Convenio señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la expresada fecha, fuese superior en conjunto y cómputo anual a lo que correspondería percibir según este Convenio.

Tercera.—En el término de seis meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» todo el personal sometido al ámbito de este Convenio, suscribirá contrato por escrito, en el que se hará constar la categoría establecida en el anexo de este Convenio.

Cuarta.—La Comisión Paritaria se reunirá, en sesión constitutiva, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, estableciéndose en dicha sesión, provisionalmente, los procedimientos y normas para su funcionamiento.

ANEXO 1

Tabla salarial

Nivel	Salario base Convenio	Nivel	Salario base Convenio
6	767.672	3	608.866
5	691.439	2	584.486
4	626.928	1	565.740

Horas extraordinarias: 13.500.000.

Jornales eventuales: 11.500.000.

ANEXO 2

Valor antigüedad por trabajador y año

Siete mil ciento sesenta y siete pesetas.

Nota: El límite máximo de antigüedad se establece en treinta años por trabajador.

Nota bis: La cantidad correspondiente a antigüedad será abonada en catorce pagas.

Nivel	Grupo I. Laboratorio	Grupo II. Campo	Grupo III. Oficina	Grupo IV. Oficinas varios
6	Maestro industrial. Ayudante técnico de laboratorio.	Encargado general. Ayudante técnico de campo.	Delineante (a extinguir). Oficial primera administrativo (a extinguir). Programador.	Maestro industrial. Contramaestre.
5	Analista de laboratorio.	Analista de campo. Encargado agrario.	Oficial segunda administrativo (a extinguir). Operador.	Maestro de taller. Encargado. Diplomada/o en puert.
4	Maestro especialista (a extinguir).	Oficial primera.	Operador máquinas (Compos. ser o similares). Perforista codificador.	Oficial primera. Conserje. Almacenero.
3	Auxiliar de laboratorio (a extinguir).	Oficial segunda.	Auxiliar administrativo (a extinguir). Auxiliar de perforación.	Oficial segunda. Oficial de mantenimiento.
2	Ayudante de especialista.	Peón agrario.		Telefonista.
1				Vigilante. Ordenanza. Limpiadora. Peón.

ANEXO 4

Horarios por unidades y grupos de personal

Organos centrales

Horario general: De 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes.
Ordenanzas y Conserje: De 8 a 15 horas de lunes a viernes.
En periodos de siete semanas realizarán diez guardias de tarde de 15 a 18 horas y una guardia de sábado de 9 a 14 horas.
Vigilantes: De mañana, de 7 a 14 horas de lunes a viernes,

de 9 a 14 horas los sábados. De tarde, de 14 a 21 horas de lunes a viernes, de 14 a 19 horas, los sábados.

Segundo turno de operadores: De 13,30 a 21,30 horas, de lunes a viernes.

CRIDA-01.

Horario general: De 9 a 13 horas y de 14 a 18 horas de lunes a viernes.

Conductor de Mabegondo: De 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes.

Personal de los rebaños de leche: De 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas de lunes a viernes.

Personal del Departamento Forestal de zonas Húmedas (Lourizan): De 9 a 13 horas y de 14 a 16,30 horas de lunes a viernes.

CRIDA-03.

Zaragoza-Campo: De 7,30 a 15 horas de lunes a viernes, los jueves la salida será a las 18,30 horas.

Zaragoza-no Campo: De 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes. Logroño-Campo: De 8 a 15 horas de lunes a viernes, de 8 a 13 horas los sábados.

Logroño-no Campo: de 8 a 15 y de 16 a 17 horas de lunes a viernes.

CRIDA-04.

Horario general: Lunes de 8 a 13,30 y de 15,30 a 18 horas, de martes a viernes de 8 a 13,30 y de 15,30 a 17,30 horas, los sábados de 9 a 11 horas.

Oficinas: De 8 a 15 horas de lunes a viernes, de 16 a 18 horas lunes y miércoles, de 16 a 17 horas viernes.

Limpieza de lunes a viernes de 8 a 13 y de 15 a 18 horas

CRIDA-05.

Horario general: De 7,30 a 15,30, de lunes a viernes.

Personal del Campo: De octubre a marzo (inclusive) de 9 a 13 horas y de 14 a 18 horas de lunes a viernes. De abril a septiembre (inclusive) de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas de lunes a viernes.

Personal en funciones de Guardería: Tarde de 15 a 23 horas.

CRIDA-06.

Unidades de Biología, Puerta de Hierro I y II y Embajadores.

Horario general: De 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes. Limpiadoras: De 14 a 22 horas de lunes a viernes.

Vigilantes nocturnos: de 20,45 a 8 horas.

Unidades de El Encín, Aranjuez y Casa de Campo:

Horario general: De 8 a 18 horas, de lunes a viernes. Para verano se convendrá otro horario.

Unidad del Deheson del Encinar:

Horario general: De 9 a 13 y de 15 a 18 horas de lunes a viernes. De 6,30 a 13,30 horas los sábados.

Oficinas: De 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes.

Personal con funciones de alimentación y manejo de ganado, viveros e invernaderos, conserjes y conductores: Se fijarán horarios por turnos, respetando un total de cuarenta horas semanales.

CRIDA-07.

Unidades de Moncada y Sueca: De 7,30 a 15,30 de lunes a viernes.

Unidades de Murcia:

Horario general: De 16 de marzo a 15 de octubre, de 7 a 15 horas. De lunes a viernes, de 16 de octubre a 15 de marzo, de 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes.

Personal de limpieza: De 9 a 13 horas y de 14 a 18 horas de lunes a viernes.

CRIDA-08.

Horario general: De 1 de octubre a 1 de mayo de 8,30 a 16,30 horas. De 1 de mayo a 1 de octubre de 7 a 14,30 horas.

CRIDA-10.

Unidad de Málaga:

Junio, julio, agosto y septiembre de 7 a 15 horas. Resto del año de 8 a 14 y de 15 a 17, ambos de lunes a viernes.

Unidad de Rinconada: De 7,30 a 15,30 horas de lunes a viernes.

Unidad de Jerez de la Frontera:

Junio, julio, agosto y septiembre de 7 a 15 horas de lunes a viernes. Resto del año, de 8 a 15 horas de lunes a viernes, sábados de 9 a 14 horas.

Unidad de Tomejil:

Noviembre, diciembre y enero: De 8,30 a 16,30 horas de lunes a viernes. Febrero, marzo, abril, septiembre y octubre, de 8 a 16 horas. Mayo, junio, julio y agosto, de 8 a 14 horas.

Unidad de Jaén:

Personal de Campo: Diciembre, enero, febrero y marzo: De 9 a 14 y de 15 a 17 horas de lunes a viernes, de 9 a 14 horas los sábados. Resto del año: De 7,30 a 13,30 de lunes a viernes. Resto del personal: De 8 a 15 horas de lunes a viernes, de 8 a 13 horas los sábados.

Unidad de Melilla: De 8 a 14 y de 15 a 17 horas de lunes a viernes.

Unidad de San José de la Rinconada:

Noviembre, diciembre, enero y febrero: De 8 a 15,30 horas de lunes a viernes. Marzo, abril, septiembre y octubre: De 7,30 a

15,30 horas de lunes a viernes. Mayo, junio, julio y agosto: De 6,30 a 15 horas de lunes a viernes.

Unidad de Córdoba:

De octubre a abril (ambos inclusive): De 8 a 16 horas de lunes a viernes de mayo a septiembre (ambos inclusive): De 7 a 15 horas de lunes a viernes.

Unidad de Lanjarón: De 8 a 17 horas de lunes a viernes, con una hora para comer.

CRIDA-11.

Unidades de Isamar y La Pianta: De 7 a 15 horas de lunes a viernes.

Unidad del Jardín de aclimatación de la Orotava: De 8 a 15 horas de lunes a viernes, de 8 a 13 horas los sábados.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20930

ORDEN de 22 de julio de 1981 sobre contrato por el que «ERT» cede a «ESSO» un 15 por 100 de su participación en los permisos «Cardona A a Q» y demás al «Cardona A» y adendum al Convenio de Colaboración de 11 de febrero de 1977.

Ilmo. Sr.: Vistos los escritos presentados por las Sociedades «ERT», «ENIEPSA», «Unión Texas», «LL & E» y «ESSO», cotitulares las cuatro primeras, con participaciones indivisas respectivas idénticas del 25 por 100 en los permisos denominados «Cardona A a J», «Cardona K a Q» y demás al «Cardona A», en solicitud de autorización por la Administración del proyecto de contrato firmado por ellas de cuyo contexto se establece que, con la aquiescencia de «ENIEPSA», «Unión Texas» y «LL & E», «ERT» desea ceder a «ESSO», que desea adquirir una participación indivisa de un 15 por 100 en los permisos y demás citados a deducir del que la cedente ostenta en los mismos, participación resultante de la aplicación de lo contenido en los Reales Decretos 1805/1978, 1999/1978, y en la Orden ministerial de 3 de febrero de 1979, de otorgamiento de los permisos y adjudicación de la demás y en posteriores Ordenes ministeriales de 17 de marzo de 1977, 29 de junio de 1979 y 30 de septiembre de 1980, legalizadoras de contratos de cesión.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía y tramitado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley sobre investigación y explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y preceptos concordantes de su Reglamento de 30 de julio de 1978,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se otorga la previa autorización a la transmisión efectuada por contrato de 28 de septiembre de 1980 por las Sociedades «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.» (ERT), «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, Sociedad Anónima» (ENIEPSA), «Unión Texas España Inc.» (UNION TEXAS), «LL & E España Inc.» (LL & E) y «Esso Exploration Spain Inc.» (ESSO) en virtud del cual y de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el mismo, «ERT» cede a «ESSO», que adquiere, una participación de un 15 por 100 de su interés en los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Cardona A a J», «Cardona K a Q» y demás al «Cardona A», con la conformidad y renuncia de su derecho de adquisición preferente efectuadas por las Compañías «ENIEPSA», «Unión Texas» y «LL & E» que manifiestan su aquiescencia firmando el pacto.

Segundo.—Como consecuencia de la autorización otorgada a la citada transmisión, la titularidad de los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Cardona A a J», «Cardona K a Q» y demás al «Cardona A» queda compartida por las Sociedades en la siguiente forma:

- «Unión Texas», 25 por 100.
- «ENIEPSA», 25 por 100.
- «LL & E», 25 por 100.
- «ESSO», 15 por 100.
- «ERT», 10 por 100.

Esta titularidad y subsiguiente responsabilidad en todo momento, y a los efectos de la Ley 21/1974, será solidaria ante la Administración y comunicada entre los interesados.

Tercero.—Los permisos objeto del presente contrato, continuarán sujetos al contenido de los Reales Decretos 1805/1978, de 17 de junio, 1999/1978, de 2 de junio, y Orden ministerial de 3 de febrero de 1979, por los que fueron otorgados y adjudicados.

Cuarto.—«Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», deberá sustituir y «Esso Exploration Spain Inc.» constituir garantías para ajustarla a la nueva situación creada por la cesión y adquisición proyectadas, en conformidad con lo preceptuado por el artículo 24 de la Ley 21/1974 y Reglamento de 30 de julio de 1978, presentando en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos de las mismas.