nuevo desarrollo de las tablas del plus de convenio, para su aplicación en el próximo que se negocie.

De igual forma esta Comisión estudiará el desarrollo y aplicación de otros niveles profesionales no contemplados en este Convenio, así como una nueva interpretación del Plus de Prolongación de Jornada y el descanso semanal en aquellas Empresas que libra toda la plantilla un día a la semana.

27925 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto de Investigaciones Agrarias (INIA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto de Investigaciones Agrarias, suscrito el día 6 de septiembre de 1983 por las representaciones del citado Organismo y de su personal laboral, tras las modificaciones introducidas a los artículos 47, 49, 68 y 69 por la Comisión Negociadora, en su reunión de 23 de septiembre, como consecuencia de las observaciones formuladas por este Centro directivo en escrito de fecha 16 del mismo mes y año; y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 5 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

III CONVENIO COLECTIVO INIA PARA EL PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.° *Ambito funcional.*—El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el INIA.

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

Art. 3.° *Ambito personal.*—Por personal laboral al servicio del INIA se entiende tanto a los trabajadores contratados por tiempo indefinido, como a aquellos que están ligados al Instituto por contratos de duración determinada formulados o no por escrito y que desempeñen sus actividades en las distintas Unidades del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias.

El ámbito personal se extiende a todo el personal laboral que perciba sus retribuciones del capítulo I del presupuesto del INIA.

Art. 4.° *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 1983. No obstante, sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1983.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio establezca.

El presente Convenio queda denunciado expresamente y, de forma automática, el 31 de diciembre de 1983, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con dos meses, por lo menos, de antelación a la fecha antes indicada.

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

Art. 6.° *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 sus estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación, debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

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

Art. 8.° *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.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de parte, por causa grave, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles.

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

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

Corresponde a la Comisión:

A) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.

B) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

C) Actualización de las normas del Convenio, estudiando la necesidad de su incorporación o supresión.

D) Aquellas funciones que se deriven de la creación de las posibles Comisiones previstas en el Acuerdo Marco.

E) Estudiar todas las quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores a la misma, comunicando a la Dirección General las conclusiones y acuerdos tomados.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.° *Principios generales:*

9.1 La organización de 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 ir acompañado de sus representantes, si así lo solicitara, a efectos de informar de los planes de 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 1.ª 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 objetivo.

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 reservas 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 cuando tengan una duración superior 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. Los trabajadores que durante los seis últimos meses hayan trabajado en el INIA con contrato de duración determinada, sometidos al ámbito de aplicación de este Convenio, y participen en concurso para cubrir vacantes de plantilla, gozarán de las siguientes bonificaciones:

Primera: Un punto cuando hayan prestado servicio por tiempo superior a un mes e inferior a tres.

Segunda: Dos puntos cuando el tiempo de servicio haya sido superior a tres meses.

Las pruebas se valorarán de uno a diez puntos, a los que se añadirán los que procedan de las bonificaciones anteriormente descritas.

El citado tiempo de seis meses se computará en relación al día en que finalice el plazo de admisión de instancias.

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.
Nivel 4: Maestro especialista.
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.
Nivel 4: Operador de máquinas especiales, Perforista codificador.
Nivel 5: Oficial de segunda administrativo, Operador.
Nivel 6: Delineante, Oficial de primera administrativo, 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 de primera, Almacenero, Conserje y Guarda jurado.
Nivel 5: Maestro de taller, Encargado y Diplomado en Puericultura.
Nivel 6: Maestro industrial, Contramaestre.

Art. 15. El número de Guardas jurados existentes en el censo de personal acogido al ámbito de este Convenio, confeccionado al 31 de diciembre de 1982, así como el posible número resultante de la aplicación de la disposición transitoria cuarta del II Convenio Colectivo INIA (1982), sólo podrá ampliarse creando una nueva vacante de Guarda jurado por reconversión u otra fórmula similar de alguna otra producida en la plantilla.

El INIA no podrá avalar el juramento requerido para el cargo de Guarda jurado si no es al concursante que haya obtenido el derecho a ocupar en primer lugar la vacante convocada después de la superación de las pruebas exigidas.

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 Paritaria de Vigilancia e Interpretación 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 las que no se requieran 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 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 aparatos, 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 y elaboración de cálculos.

Ayudante Técnico de laboratorio.—Trabajador que, con amplios conocimientos sobre 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 el curriculum vitae del aspirante.

Grupo II. Campo:

Peón agrario.—Son trabajadores encargados de realizar labores agrícolas o trabajos en el manejo u obtención de distintas producciones ganaderas o forestales. Para la correcta ejecución de los trabajos se requiere, aparte de esfuerzo físico y atención, conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico.

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. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades: Tractorista, forestal, ganadera y agrícola.

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. Se incluyen también en esta definición las especialidades recogidas en la categoría de Oficial de segunda de campo, es decir, forestal, ganadera y agrícola.

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 medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión del técnico titulado Son características de esta categoría las siguientes labores: Polinización, 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 III. Oficina:

Auxiliar administrativo.—Trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficinas y despachos, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de recibos y fichas, transcripción en general de mecanografía. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

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 requieren unos conocimientos teóricos y una alta especialidad. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades: Operador de máquinas de composición de textos y Operador de máquinas reprográficas.

Perforista codificador.—Es aquel trabajador que está 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). 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 corresponsalía sin iniciativa y otras funciones similares.

Delineante.—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 a 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. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades: Mecánico, Carpintero, Fontanero, Electricista, Albañil y Pintor.

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 lo 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. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades: Conductor, Mecánico, Carpintero, Fontanero, Electricista, Albañil y Pintor.

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.

Guarda jurado.—Es el que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de seguridad y vigilancia de los locales, puntos fijos, instalaciones, zonas o fincas que le señalen sus respectivos Jefes, con sujeción a las disposiciones legales que regulan dicho cargo.

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.

Contramaestre.—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.

Diplomado en Puericultura.—Es quien, en posesión del Diploma Oficial expedido por la Escuela Nacional de Puericultura, desarrolla las funciones para las que éste habilita.

Art. 18. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años La convocatoria de las plazas para personal con contrato escrito se efectuará por el CRIDA correspondiente, de acuerdo con el Comité de Empresa. La contratación la realizará exclusivamente la Dirección del INIA a propuesta de los Centros interesados.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que el Tribunal considere necesarias en concordancia con la categoría profesional a ocupar, no siendo exigible titulación alguna que no figure expresamente en la definición de esta categoría, según el artículo 17 de este Convenio.

Las convocatorias serán hechas públicas en los tablones de anuncio de cada CRIDA con diez días de antelación a la fecha tope de presentación de solicitudes. En la fecha en que dichas convocatorias sean expuestas en los tablones de anuncio de cada CRIDA se dará copia con acuse de recibo al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El mismo procedimiento se seguirá con las pruebas de ingreso.

Entre la publicación de la convocatoria y la iniciación del primer ejercicio no podrá transcurrir un tiempo superior a dos meses. Se establece el mismo plazo, a contar desde la publicación de los resultados de las pruebas, para que el candidato o candidatos seleccionados comiencen a trabajar con el contrato formalizado.

La falta de comunicación será causa de anulación del proceso de convocatoria.

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

1. Por concurso de traslados.
2. Por concurso-oposición restringido.
3. Por concurso-oposición libre.

Art. 20. *Concurso de traslados.*—Convocado concurso de traslados para cubrir una vacante, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador del INIA que ostente la misma categoría que la vacante, adjudicándose la plaza por el siguiente orden de preferencia:

1. El trabajador destinado en el mismo Centro de trabajo donde se convocan las vacantes.
2. El trabajador cuyo cónyuge también trabaje en el INIA y tenga su destino en el mismo municipio o CRIDA en que se produzca la vacante
3. El trabajador cuyo cónyuge tenga su Centro de trabajo en el mismo municipio en que radique el CRIDA en que se produzca la vacante.
4. El de más antigüedad en la categoría.
5. El de más antigüedad en el INIA.

Art. 21. *Concurso-oposición restringido.*—Las vacantes que hayan sido desiertas en concurso de traslados se cubrirán mediante concurso-oposición restringido, o excepcionalmente mediante concurso restringido, según se establezca en el Reglamento de pruebas selectivas.

Podrá concurrir a este concurso cualquier trabajador del INIA que ostente nivel igual o inferior al de la vacante cualquiera que sea su categoría o grupo profesional y esté contratado por tiempo indefinido, al menos con un año ininterrumpido de servicios prestados.

Dicho concurso se realizará de la siguiente forma:

Los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre cero y diez puntos.

A los aspirantes que hayan obtenido en la prueba anterior cinco o más puntos, se les acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

a) Por antigüedad en el INIA: Se bonifica con 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el INIA, más 0,1 punto por cada año o fracción de permanencia en su actual categoría.

b) Por proximidad de nivel: Se bonifica con 14 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retributivo de la vacante y con 10 puntos al trabajador que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior, sometiendo esta última bonificación a una reducción consistente en dos puntos por cada nivel más de diferencia.

c) Por grupo profesional: Se bonifica con tres puntos el estar encuadrado en el mismo grupo profesional que la vacante.

d) Por proximidad física: Se bonifica con cuatro puntos el pertenecer al mismo CRIDA en que radique la vacante, con dos puntos más al pertenecer al mismo Departamento y con un punto más el pertenecer al mismo equipo de trabajo.

e) Por trabajos realizados: Se bonifica con uno o dos puntos el haber estado realizando trabajos de la categoría de la vacante, por un período inferior o superior a un mes, respectivamente.

f) Por formación profesional: Se bonifica con tres puntos el haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por el INIA.

Art. 22. *Concurso-oposición libre.*—Las vacantes que hayan sido declaradas desiertas en los anteriores concursos se cubrirán mediante concurso-oposición libre. En la convocatoria se hará constar con la mayor precisión el destino de la plaza, así como las funciones concretas que en principio tendrá encomendadas.

En la misma convocatoria deberán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible ni valorable titulación alguna que no esté expresamente reflejada en la correspondiente definición que de la categoría señala el presente Convenio.

A efectos de posibles bonificaciones en la puntuación de las pruebas de este concurso, se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 12.

Los resultados de las pruebas de selección de personal laboral extenderán su vigencia durante los seis meses siguientes a la fecha de su publicación, siendo previo al llamamiento de los aspirantes aprobados en turno libre, la convocatoria de un nuevo concurso de traslados y concurso-oposición restringido, respectivamente.

Art. 23. En la elaboración, realización y calificación de las pruebas o concursos previstos en los cuatro artículos anteriores, intervendrán tantos Vocales por parte del INIA como por parte de los trabajadores, más un Presidente nombrado por el Instituto, teniendo todos ellos voz y voto.

A la entrada en vigor del presente Convenio, representantes de los trabajadores y del INIA confeccionarán un Reglamento de Pruebas Selectivas donde se desarrollen los artículos previstos en el presente texto para la provisión de vacantes y que habrá de regir todos los concursos que a tal fin se convoquen.

Art. 24. *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 cuáles permanecerían en el mismo destino, se convocará concurso forzoso de traslado por categorías con las siguientes preferencias:

1.° Los solteros sobre los casados.
2.° Los casados con menores cargas familiares.
3.° Los casados cuyo cónyuge sea trabajador y tenga su destino en el municipio del que sale destinado.
4.° Los casados cuyo cónyuge sea trabajador del INIA y tenga su destino en la Unidad de la que se sale destinado.
5.° En efecto de los anteriores criterios, se preferirá al más moderno en la categoría y en el INIA.
6.° 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. 25. *Traslados voluntarios.*—Todo trabajador con al menos tres años de permanencia en el INIA podrá solicitar voluntariamente su traslado a cualquier otro Centro del INIA que implique cambio de residencia.

Dicha solicitud deberá ser resuelta en el plazo máximo de quince días por la Dirección General, previo informe de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los Centros de origen y destino, así como del Director o Directores de los CRIDAS igualmente afectados.

El trabajador que disfrute de este derecho deberá permanecer al menos tres años en el puesto de trabajo que voluntariamente ha solicitado.

El trabajador así trasladado lo hará con su categoría profesional y sin necesidad de que exista vacante en el Centro de destino, retornando dicha plaza a la plantilla del Centro originario cuando ésta quede vacante por baja, ascenso, traslado u otra circunstancia.

Art. 26. *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, si así lo requiriera.

Las vacantes de la plantilla no podrán ser amortizadas, salvo las transferidas a otros Entes de la Administración.

La Comisión Paritaria estudiará todos los asuntos relativos a las plantillas y en un plazo de quince días informará a la Secretaría General sobre las mismas.

Por la Comisión Paritaria se establecerá anualmente el número y categoría de las plazas a cubrir por trabajadores minusválidos.

Asimismo, el INIA está obligado a crear una plantilla por Centros de trabajo, cuidando de que se mantenga lo más estable posible, evitando las pérdidas de vacantes. Cualquier conflicto que pueda surgir en esta materia deberá ser trasladado a la Comisión Paritaria para su resolución.

Art. 27. *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 a la Comisión Paritaria.

Art. 28. *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.

3. La asignación de trabajos de superior o inferior categoría deberá, en todo caso, ser comunicada al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria.

Art. 29. 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 al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso. En caso de disconformidad entre las partes, y hasta en tanto no se resuelva definitivamente, se le asignará al trabajador afectado un puesto de trabajo acorde con la justificación que presente, siempre que ésta sea suficientemente válida.

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 al 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 dificultasen su movilidad física.

Art. 30. *Contratación de personal minusválido.*—A tenor de lo expuesto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, el INIA fomentará el empleo entre los trabajadores minusválidos, reservando para ello un dos por ciento de su plantilla.

Asimismo, el INIA procurará que las subvenciones recogidas en el artículo 7.°, 1, del referido Real Decreto sean integradas en el fondo de ayuda social que establece el presente Convenio.

Art. 31. *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 puedan 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. 32. *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 tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 37 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 caso 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.

3. Las Direcciones de los Centros, de acuerdo con los Comités de Empresa, redactarán un plan de formación, de carácter práctico, para el personal laboral de su Centro afectado por este Convenio, que se llevará a efecto por parte de las Direcciones dentro de los seis meses siguientes a la publicación de este Convenio.

4. El trabajador que realice cursos de perfeccionamiento profesional tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, al disfrute de permisos retribuidos necesarios para concurrir a los exámenes y a la concesión del oportuno permiso no retribuido, con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO VI

Art. 33. *Jornada de trabajo.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral idéntica a aquella que rija con carácter normal en cada momento en la Administración.

En relación con el horario de trabajo se seguirá el mismo criterio que el establecido en el párrafo anterior de este artículo.

Los sistemas de cómputo, control y flexibilidad de la jornada y del horario, así como los sistemas de transporte para el personal acogido al ámbito de este Convenio, serán idénticos a los establecidos para el personal funcionario en cada momento y Centro de trabajo.

No obstante todo lo anterior, podrán pactarse en cada Centro otros horarios especiales de trabajo, con las compensaciones que se establezcan mediante acuerdos entre el Comité de Empresa o Delegados de personal con la Dirección del Centro y posterior aprobación de la Dirección General del INIA.

Art. 34. La Dirección del INIA podrá autorizar, a petición del interesado y previo informe del Director del CRIDA correspondiente, la reducción de su jornada de trabajo, que conllevará una reducción proporcional en las retribuciones totales a percibir por dicho trabajador, con excepción de la ayuda familiar. Estos trabajadores, así como los autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 40, c), de este Convenio, no podrán realizar horas extraordinarias mientras disfruten de la reducción de jornada.

Art. 35. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 del presente Convenio, por parte del INIA se procurará mantener los medios de transporte en los Centros de trabajo donde ya existan, así como su instalación en los Centros donde, a propuesta de los Comités de Empresa o Delegados de personal y previo estudio e informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Alternativamente podrán acordarse, con las mismas limitaciones que en el párrafo anterior, otras fórmulas para atender las demandas que en materia de transporte planteen los trabajadores de un Centro determinado.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias todas las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La fórmula para la determinación del valor de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{SBC + A}{1.712}$$

SBC: Salario base Convenio.

A: Antigüedad.

Mil setecientas doce: 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. 37. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones se fija en 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 períodos como máximo. En este caso la suma total de ambos períodos 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. 38. *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 del servicio. Se establece como valor de la dieta el de 3.200 pesetas y 1.000 pesetas la media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del INIA, que vendrá obligado a facilitar billetes de 1.ª clase de ferrocarril a todas las categorías.

Art. 39. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, sin recuperación y sin merma del período de vacación anual, 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 nacimiento de hijo, ampliables a ocho si el alumbramiento tiene lugar fuera de la residencia habitual.

c) Cinco días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a siete si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.

d) Tres días por grave enfermedad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cinco si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.

e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a tres días si se produce fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.

f) Los trabajadores que como mínimo lleven más de tres meses de continuidad podrán disfrutar hasta diez días de permiso al año para solucionar asuntos propios, alegando causa justificada. La Dirección deberá resolver estas solicitudes en el plazo de cuarenta y ocho horas. Si dicha resolución fuera negativa deberá constar por escrito los motivos que la producen, siendo recurrible ante la Dirección General del INIA, previo informe de la Comisión Paritaria.

g) 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.

h) Con independencia de los días de permiso establecidos en el apartado f) del presente artículo, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de idénticos días de permiso sin justificación previa y en las mismas condiciones que establezca en cada momento la Administración para su personal funcionario.

Art. 40. *Licencias especiales retribuidas.*—Previa justificación documental los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes:

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

b) Por permiso para cuidado del niño: Una hora de reducción de jornada que podrá dividirse en dos períodos, pudiéndose tomar tanto por el padre como por la madre y hasta que el niño cumpla un año de vida.

c) Por atención a ancianos, minusválidos o menores de seis años: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción en la jornada laboral de un máximo de dos horas, sufriendo como merma salarial el importe de la tercera parte de la reducción.

Art. 41. *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. 42. *Excedencias:*

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.° Por motivos particulares, con una antigüedad de un año en el INIA, por un tiempo mínimo de dos años y máximo de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

3.° 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.° y 2.° y dentro de los dos meses siguientes al término del ejercicio del cargo sindical para el supuesto 3.° 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.

5. Para aquellos supuestos en los que no exista vacante de la misma categoría ostentada por el trabajador se estará a lo dispuesto en el punto V.5 del Acuerdo Marco de la Administración.

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Art. 43. *Economatos.*—Dentro de los tres primeros meses del año los Comités de Empresa presentarán a las Direcciones de sus respectivos CRIDAS propuestas de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que sean más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 44. *Comedores.*—El INIA habilitará locales adecuados en las distintas unidades, manteniendo los actuales servicios de comedores y cafeterías en las unidades que lo tuvieran. En el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la publicación del presente Convenio, representantes del INIA y de los trabajadores elaborarán un Reglamento de Comedores y Cafeterías donde se fijen unas condiciones mínimas y generales para todos los Centros, y otras específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

Art. 45. *Guarderías infantiles.*—Los diferentes Comités o Delegados de Personal desarrollarán un estudio en el plazo máximo del primer mes, a partir de la publicación del presente Convenio de los Centros donde se necesiten guarderías.

Art. 46. *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 CRIDAS 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 IX

Seguridad Social

Art. 47. *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.

Quedarán excluidos de lo anterior aquellos trabajadores eventuales o fijos discontinuos contratados para labores agrarias por un período inferior a veintiocho días y que figuren inscritos en los censos agrarios. Para períodos de tiempos superiores y para el mismo tipo de contrataciones la inclusión o no en el régimen general de la Seguridad Social será elegida por el trabajador en el momento de la formulación del contrato respectivo, siempre que lo permitan las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social.

Art. 48. *Complemento por ILT.*—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 el INIA continuará abonando esta diferencia al trabajador en la misma cuantía hasta que finalice su situación de incapacidad laboral transitoria.

Al efecto de conseguir la reducción y corrección del absentismo se aplicarán las previsiones establecidas en el artículo 52, d), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose el INIA a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa, convocando a la mayor brevedad posible las correspondientes pruebas para cubrirla. 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 hubiere correspondido percibir en caso de jubilarse a los sesenta y cinco años, por habérsele 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.

Como sistema único de jubilación, los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 1705/1981, de 19 de octubre.

Hasta tanto resuelva el expediente de jubilación el INSS, el trabajador, si lo desea y durante un tiempo máximo de tres meses, podrá continuar desarrollando su actividad laboral ordinaria con la remuneración correspondiente, produciéndose la baja definitiva en el INIA en el momento en que dicho expediente de jubilación quede resuelto.

CAPITULO X

Retribuciones

Art. 50. *Salario base Convenio.*—Es el asignado para cada nivel en el anexo primero.

Art. 51. *Retribución del Convenio.*—Es la formada por el salario base Convenio más los complementos del Convenio.

Art. 52. *Complementos:*

Primero. 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 y un años, en la cuantía que se establece en el anexo 2, igual para todas las categorías y dividido en catorce mensualidades. Este máximo de treinta y un años se irá incrementando progresivamente todos los años, según se pacte en Convenio.

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.

Segundo. 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 peligrosas, tóxicas o penosas 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 jor-

nadas 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. 53. El salario hora de cada trabajador se establece en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{SBC + A}{1.712}$$

S B C = Salario base Convenio.
A = Antigüedad.

1.712: Número de horas de trabajo al año, computadas exclusivamente a efectos de calcular el salario hora.

Art. 54. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales cuyo abono se hará efectivo junto con las mensualidades de junio y diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad del salario base del Convenio más el complemento mensual de antigüedad.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio dentro del semestre natural, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 55. *Otras gratificaciones y ayudas.*—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.

El INIA constituirá para el año 1983 un fondo para ayudas sociales.

Art. 56. *Anticipos.*—El trabajador, y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 57. *Préstamos reintegrables.*—Los trabajadores podrán solicitar préstamos reintegrables en cuantía equivalente a dos mensualidades íntegras, a devolver en el plazo de un año, mediante reducción proporcional sobre los haberes a percibir cada mes. La Comisión Paritaria administrará el fondo que se cree para estos préstamos reintegrables y elevará las oportunas propuestas a la Dirección del INIA.

A los fines previstos en el párrafo anterior, el INIA constituirá un fondo de tres millones de pesetas para atender las peticiones que se presenten en el año 1984.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos máximos equivalentes al importe de las pagas extraordinarias no liquidadas, a devolver en las fechas que de conformidad con este Convenio corresponda al abono de las mismas.

A este fin el INIA constituirá un fondo de dos millones de pesetas para atender las peticiones que se presenten en el año 1984.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 58. Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Art. 59. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se calificará de leve, grave o muy grave.

Art. 60. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, de cinco hasta ocho 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. 61. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad 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 susperiores 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 en 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 acumulación de tres faltas leves (dentro de un período de tres meses), cualquiera que sea su naturaleza y habiendo mediado comunicación escrita.
13. La falta de preaviso del trabajador en los casos de extinción del contrato de trabajo por dimisión de éste.

Art. 62. *Faltas muy graves.*—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia injustificada durante tres días o más consecutivos al trabajo.
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 cualquiera 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, enseres 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 riñas 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, salvo en el caso de faltas de puntualidad, que se requerirá la acumulación de tres faltas graves en el mismo período.
12. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro.

Art. 63. *Régimen de sanciones.*—La sanción de las faltas graves y muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como comunicación motivada a los mismos si aquélla llegara a imponerse.

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

Art. 64. *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.

La imposición de una u otra sanción de las previstas para cada tipo de faltas se determinará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

Art. 65. *Despido.*—La sanción laboral de despido deberá ajustarse en todo momento a lo regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 66. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días a partir de la fecha de su comisión, salvo las faltas de puntualidad y asistencia, cuyos plazos se computarán a partir del último día del mes natural en que se cometan.

La iniciación de los expedientes sancionadores previstos en el artículo 63 de este Convenio interrumpirá los plazos de prescripción.

Art. 67. *Cancelación.*—Transcurridos nueve y dieciocho meses desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, quedará cancelada la anotación de la misma en el expediente personal del interesado.

Asimismo la anotación de la sanción por falta leve se cancelará transcurridos treinta días.

CAPITULO XII

Derechos de representación colectiva y garantías sindicales

Art. 68. *Delegados de Personal:*

1. La representación de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de cinco trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los Delegados de Personal en la cuantía siguiente:

Hasta treinta trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. En el caso de que en ningún Centro de trabajo de una provincia se alcanzase el número de seis trabajadores, se considerará el conjunto de los Centros de la provincia como unidad electoral.

Si con el sistema indicado en el párrafo anterior tampoco se alcanzara el número de seis trabajadores, se considerará el conjunto de los CRIDAS como unidad electoral

Si con el sistema indicado en el párrafo anterior tampoco se alcanzara el mínimo establecido, se agruparán CRIDAS limítrofes. Las unidades electorales se concretarán en este caso en base al indicado criterio, inmediatamente antes de la celebración de las elecciones sindicales.

Comité de Centro.—La representación de los trabajadores en aquellos Centros detrabajo que cuenten con 50 o más trabajadores fijos corresponde colegiadamente al Comité de Centro. El número de miembros del Comité de Centro se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Comité Estatal Intercentros.—Es el Comité que representa ante el INIA al conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio. Estará compuesto por un máximo de doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro, con la mismo proporcionalidad y por estos mismos.

Podrán convocarse asambleas generales de Delegados de personal y miembros de Comité de Centro hasta un máximo de tres al año con el fin de estudiar conjuntamente la problemática que afecte a los trabajadores por ellos representados.

Igualmente, y dada la organización provincial de los Centros del INIA, así como su dispersión geográfica, podrán convocarse asambleas de Delegados de personal y miembros de Comités de Centro de una misma provincia o CRIDA con el fin de evaluar y estudiar aspectos de la relación laboral comunes a todos sus Centros.

Art. 69. *Competencias de la representación de los trabajadores.*—Los Comités de Centro tendrán las competencias que expresamente vienen descritas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa.

Al Comité Estatal Intercentros le corresponderán idénticas competencias que a los Comités de Centro, pero referidas al ámbito donde ha de desarrollar sus funciones.

Además, y dentro también de los ámbitos respectivos, ambos Comités tendrán:

Información de los presupuestos de gastos del personal laboral.

Información trimestral sobre número de horas extraordinarias realizadas, departamentos y trabajadores, así como el importe global de éstas.

La negociación del Convenio compete a la Comisión Negociadora en la cual serán obligatoriamente mayoría los miembros pertenecientes al Comité Estatal Intercentros.

Art. 70. *Garantías de los representantes.*—Los miembros del Comité de Centro y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Centro o restantes Delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en el Organismo o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al INIA.

En todos los Centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

En los Centros de trabajo que cuenten con más de cuarenta y nueve trabajadores el Comité de Centro contará con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y existirá un tablón de anuncios específico para el personal laboral.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, quince horas.
De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
De 251 a 500 trabajadores, treinta horas
De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
De 751 en adelante, cuarenta horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités o varios de sus componentes y, en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a Delegados de la misma provincia o, en su caso, de la unidad mínima contemplada en el artículo 68 de este Convenio.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo previo con el INIA en cuanto al número de personas en que recae la misma y los períodos de tiempo en que será de aplicación.

f) Los miembros del Comité Estatal tendrán derecho a desplazarse por cuenta del INIA y con percepción de dietas seis veces al año para reuniones de dicho Comité y/o del Pleno de Delegados.

Los demás miembros del Pleno de Delegados podrán desplazarse tres veces al año en las mismas condiciones que las del Comité para reuniones del Pleno. Igualmente serán por cuenta del INIA y con derecho a percepción de dietas los desplazamientos que, de acuerdo con el Departamento, deban realizar los miembros del Comité Estatal.

g) Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio, que estén destinados en los Servicios Periféricos de los CRIDAS, tendrán derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo anterior, no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Art. 71. *Derecho de reunión.*—Los trabajadores de cada Centro o localidad tendrán derecho a realizar tres asambleas anuales dentro del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud a la Unidad o Departamento, con especificación del día, lugar y hora de reunión y detalle de los asuntos a tratar.

Art. 72. *Acción sindical.*—La actividad de los trabajadores representantes de los Sindicatos, a nivel de Centro de trabajo, podrá desarrollarse de la siguiente forma:

1. Distribuyendo información, fuera de las horas de trabajo, entre el personal laboral y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo los Sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios puestos a su disposición, a cuya efecto dirigirán previamente a la Dirección copias de las mismas.

2. Disponiendo de local adecuado para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del Centro lo permita.

3. Reuniéndose en asamblea fuera de las horas de trabajo con sus representados, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene

Art. 73. El INIA incluirá en sus presupuestos las partidas necesarias para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando por ello procediere, o bien contratando las prestaciones idóneas.

Art. 74. Las disposiciones legales de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, de 9 de marzo de 1971, serán las mínimas necesarias de aplicación a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de las unidades y puestos de trabajo donde los trabajadores desarrollen sus actividades.

Art. 75. En los procesos productivos el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo recibirá toda la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso que sean ne-

cesarios para el conocimiento y prevención de los riesgos que puedan dañar la salud física y/o mental del operario derivadas del trabajo.

En los procesos productivos el trabajador tendrá derecho al conocimiento de toda la información de los mecanismos de prevención.

El INIA está obligado a señalizar todas las sustancias o materiales que se utilicen a efectos de cumplir lo ordenado en los Convenios suscritos en la OIT.

Art. 76. *Obligaciones del INIA:*

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueran de pertinente aplicación en las unidades por razón de actividades que en ellos se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
3. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuado a los trabajos que realicen, así como la ropa de trabajo, como mínimo una vez al año, y prendas de protección homologadas por Organismo competente. La Dirección del CRIDA se reunirá con los Comités de Empresa o Delegados de personal una vez al año a fin de determinar el tipo de prendas y el número de ellas.
4. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas cuando los trabajadores sufran dolencias o defectos físicos, tales como: epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otras análogas.
5. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Seguridad Social e Higiene.
6. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene, así como los Convenios suscritos en la OIT.
7. Solicitar de los Institutos Provinciales de Seguridad e Higiene revisiones médicas para los trabajadores de los Centros del INIA cuando los Comités de Empresa o Delegados de personal de los mismos así lo requieran.

Art. 77. *Funciones de los Comités de Seguridad e Higiene.* Serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deben regir en cada caso.
3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a las unidades establecidas para los trabajadores al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, promoviendo la adopción de las medidas preventivas necesarias.
4. Investigar las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales producidas, con objeto de evitar unos y otras, cuyo resultado dará a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.
5. Se reunirán los Comités al menos mensualmente y siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de dos o más de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Asimismo se enviarán mensualmente al Delegado de Trabajo las actas de las sesiones celebradas.

6. Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y en caso de prolongarse fuera de éstas se abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo.

Art. 78. En todas las unidades están obligados a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 79. *Obligaciones de los trabajadores.*—Deberán cumplir los preceptos de la Ordenanza y disposiciones complementarias expresamente a:

1. Usar correctamente las materias de Seguridad e Higiene del Personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
2. Someterse a los necesarios reconocimientos, medidas preventivas y a las vacunas o inmunizaciones ordenadas por las autoridades competentes.
3. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le tan facilitadas dichas medidas, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En el término de seis meses desde la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» todo el personal sometido al ámbito de este Convenio suscribirá contrato escrito en el que se hará constar la categoría y el grupo o especialidad que le corresponda.

Segunda.—En los salarios base y en sus complementos contenidos en este Convenio se absorben todas las percepciones salariales que vinieron percibiendo cada uno de los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor, estimados 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.—La Comisión Paritaria se reunirá en sesión constitutiva en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Hasta tanto no se cumplan las previsiones del párrafo anterior se prorroga el mandato de la existente. Asimismo, la nueva comisión constituida continuará en el ejercicio de sus funciones hasta tanto sea sustituida por la que en su día corresponda, a tenor de lo que se establezca en futuros pactos colectivos.

Cuarta.—Este Convenio se someterá desde el momento de su publicación a cuantas normas dicte la Administración en materia de fomento del empleo; en concreto al Real Decreto-ley 1445/1982, de 25 de junio; Real Decreto-ley 3887/1982, de 29 de diciembre; Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de mayo de 1983 y demás disposiciones que sobre esta materia estén vigentes o puedan publicarse.

Quinta.—El personal laboral transferido a las Comunidades Autónomas podrá solicitar la adhesión al presente Convenio, siempre y cuando la Comunidad Autónoma o sus trabajadores no decidan negociar su propio Convenio, dentro del ámbito de sus competencias.

Sexta.—Todo el personal fijo acogido al ámbito de este Convenio percibirá en el presente año, y por una sola vez, una gratificación económica cuya cuantía se fijará calculando las retribuciones no devengadas ni liquidadas a causa de los tiempos en que han permanecido sin cubrir desde el 1 de enero de 1983 al 30 de junio del mismo año, las vacantes de la plantilla y dividiendo dicha cantidad entre el número de trabajadores que componen la misma.

El pago de la presente gratificación se efectuará dentro del último trimestre del año de vigencia del Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel	Plantilla	Salario base Convenio (14 pagas)
6	41	931.585
5	184	839.075
4	247	763.506
3	228	741.510
2	132	714.351
1	111	694.505

ANEXO II

Valor antigüedad por trabajador y año

Siete mil ochocientas cincuenta pesetas.

NOTA: El límite máximo de antigüedad se establece en treinta y un años por trabajador.

NOTA bis: La cantidad correspondiente a antigüedad será abonada en 14 pagas.

ANEXO III

Nivel	Grupo I. Laboratorio	Grupo II. Campo	Grupo III. Oficina	Grupo IV. Oficios varios
6	Maestro Industrial. Ayudante Técnico de Laboratorio.	Encargado general. Ayudante Técnico de Campo.	Delineante. Oficial primera Administrativo. Programador.	Maestro Industrial. Contramaestre.
5	Analista de Laboratorio.	Analista de Campo. Encargado Agrario.	Oficial segunda Administrativo. Operador.	Maestro de Taller. Encargado. Diplomado/a Puericultura.
4	Maestro Especialista.	Oficial primera.	Operador máquinas especiales. Perforista-Codificador.	Oficial primera. Conserje. Almacenero. Guarda Jurado.
3	Auxiliar de Laboratorio.	Oficial segunda.	Auxiliar Administrativo.	Oficial segunda. Oficial mantenimiento.
2	Ayudante Especialista.	Peón Agrario.		Telefonista.
1				Vigilante. Ordenanza. Limpiadora. Peón.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27926 *RESOLUCION de 1 de agosto de 1983, de la Dirección Provincial de Toledo por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Toledo hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número, 3.425; nombre, «El Acierto»; minerales, feldespato, sillimanita, arcillas y otros; cuadrículas, 5, y términos municipales, Polán y Puebla de Montalbán.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Toledo, 1 de agosto de 1983.—El Director provincial.—P. A. (ilegible).

27927 *RESOLUCION de 2 de septiembre de 1983, de la Dirección Provincial de Cantabria, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria, hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y términos municipales:

16.198. «Nuestra Señora de la Luz». Hierro y cobre. 30. Polaciones y Rionansa.
16.208. «Nuestra Señora de la Luz II». Caolín y arenas. 45. Polaciones, Rionansa, Cabezón de Liébana y Tudanca.
16.221. «Angelina III». Turba (Sección C). 37. Rionansa y Lamasón.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Santander, 2 de septiembre de 1983.—El Director provincial, Pedro Hernández Cruz.

27928 *RESOLUCION de 5 de septiembre de 1983, de la Dirección Provincial de Castellón, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Castellón de la Plana, hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número, 2.360 a); nombre, «Peñagolosa»; mineral, recursos de la Sección C); cuadrículas, 300, y términos municipales, Lucena, Chodos, Villahermosa, Adzaneta, Useras y Castillo de Villamalefa.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Castellón, 5 de septiembre de 1983.—El Director provincial accidental, R. Debón.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

27929 *ORDEN de 28 de septiembre de 1983 por la que se declara comprendida en zona de preferente localización industrial agraria del Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, la ampliación del centro de clasificación y envasado de huevos de don Alberto Abad Sádaba y don José Rodríguez Ruano, instalado en Guadalajara (capital).*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta de esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias, sobre la petición formulada por don Alberto Abad Sádaba y don José Rodríguez Ruano, para la ampliación de un Centro de clasificación y envasado de huevos ubicado en Guadalajara (capital), acogiéndose a los beneficios del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 634/1978, de 13 de enero y Real Decreto 1955/1983, de 22 de junio, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, sobre industrias de interés preferente y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo.

Este Ministerio ha dispuesto:

Uno. Declarar la ampliación del centro de clasificación y envasado de huevos de don Alberto Abad Sádaba y don José Rodríguez Ruano, instalado en Guadalajara (capital), comprendida en zona de preferente localización industrial agraria del Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, por cumplir las condiciones y requisitos establecidos.

Dos. Otorgar para la ampliación del centro de referencia, los beneficios actualmente en vigor de los señalados en los artículos 3.° y 8.° del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, excepto el relativo a expropiación forzosa, que no ha sido solicitado, en las cuantías que determina el grupo A de la Orden de este Departamento de 5 de marzo y 6 de abril de 1965.

Tres. La totalidad de la ampliación de la industria queda comprendida en zona de preferente localización industrial agraria.

Cuatro. Conceder un plazo de seis meses para la presentación del proyecto definitivo, plazo que se contará a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Cinco. Otorgar seis meses de plazo para el montaje de la maquinaria proyectada en la industria, contado a partir del día