

La cuenta y la contabilidad de «Residuos de Presupuestos cerrados» tendrán carácter de independientes del presupuesto en cuando quedaron desafectados de su liquidación y cierre. No obstante, tanto los ingresos como los pagos que se apliquen a «Residuos de Presupuestos cerrados» deberán ser instrumentados, autorizados y justificados con los mismos requisitos exigidos para los que se realicen con cargo a los Presupuestos de 1984.

Los ingresos y los pagos que en el año 1984 se realicen por cuenta de «Residuos de Presupuestos cerrados» afectarán solamente a la Tesorería correspondiente, por cuanto los respectivos derechos y obligaciones fueron contraídos en presupuesto de años anteriores.

La contabilidad de las obligaciones reconocidas que se transfieren a «Residuos de Presupuestos cerrados» se llevará separando las procedentes de cada ejercicio y Entidad Gestora y Servicio Común, abriendo las correspondientes fichas en las que se agruparán los saldos de obligaciones reconocidas de todos los conceptos de cada Entidad Gestora, Servicio Común o Centro de Gasto y a la que irán imputando los pagos que sean ordenados.

4.7 Vigencia de los «OP» y «P».

Los «OP» y «P» expedidos en su día con imputación al ejercicio de 1983 que no hayan sido satisfechos en 30 de abril de 1984 conservarán su plena vigencia hasta el momento en que se hagan efectivos a los acreedores, se anulen o se declare su prescripción.

A tal fin las Tesorerías Territoriales conservarán en su poder los citados «OP» y «P» del ejercicio anterior que se encuentren pendientes de pago en 31 de diciembre sin devolverlo a las Entidades Gestoras, Servicios Comunes y Centros de Gasto, pero estampando sobre los mismos, y en lugar destacado, un cajetín con la inscripción «Ejercicio 1983», que permita distinguirlos claramente de los que se expidan a partir de 1 de enero, con aplicación al ejercicio 1984.

Las Tesorerías Territoriales procederán a revisar los «OP» y «P» que se encuentran pendientes de pago con más de seis meses de antigüedad y analizar las causas del retraso, solicitando, en su caso, de las Entidades Gestoras, Servicios Comunes y Centros de Gasto respectivos las aclaraciones pertinentes.

4.8 Cuentas de «OP» y «P» a pagar.

La relación justificativa de los «OP» y «P» pendientes de pago a 31 de diciembre y correspondientes al presupuesto de 1983 se traslada a 30 de abril siguiente, al final de su periodo de ampliación, conforme a continuación se indica.

Los saldos del periodo de ampliación del presupuesto se justificarán con la relación de los «OP» y «P» procedentes de Entidades Gestoras y Servicios Comunes pendientes de pago, al 30 de abril de 1984.

Dentro de la relación, los «OP» y «P» figurarán clasificados por Entidades (clasificación orgánica), Servicios, capítulos, artículos y conceptos, con el siguiente detalle por columnas: Número de «OP» y «P», importe y total por Entidad o Servicio Común.

Al final de la relación se hará un resumen por Entidades y Servicios Comunes en que se detallen únicamente el número orgánico de cada Entidad o Servicio Común y su importe, que se totalizará al final.

Cada Entidad o Servicio Común irá clasificada en los grupos siguientes:

- 1.—Mandamientos («OP» y «P») del ejercicio 1983.
- 2.—Mandamientos («OP» y «P») del ejercicio 1982.
- 3.—Mandamientos («OP» y «P») del ejercicio 1981.

5.º Incorporaciones de crédito en los Presupuestos de Entidades Gestoras, Servicios Comunes y Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo.

Hasta el 15 de enero de 1984 podrán acordarse incorporaciones de crédito al Presupuesto de dicho ejercicio, con aplicación al de 1983 por las razones y con los trámites previstos en el apartado 10.2.8 de la Orden de 31 de diciembre de 1980, sobre Contabilidad Presupuestaria del Sistema de la Seguridad Social, por lo cual las solicitudes y documentación respectivas deberán haber entrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como máximo el día 10 de enero de 1984.

6.º Se faculta a la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social para que desarrolle la presente Orden.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 14 de noviembre de 1983.

ALMUNIA AMANN

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social, Director general de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social, Interventor general de la Seguridad Social, Presidentes y Directores de las Entidades Gestoras, Servicios Comunes y Entidades Colaboradoras del Sistema de la Seguridad Social.

31409

RESOLUCION de 8 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, suscrito el día 7 de octubre de 1983 por la representación de la Empresa y el Comité Intercentros, y remitido a este Centro directivo el día 20 de octubre, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983, sobre aumento de retribuciones del personal laboral y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1983 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

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

Madrid, 8 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO NACIONAL DE CULTIVO Y FERMENTACIÓN DEL TABACO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal contratado con carácter laboral, por el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, de manera permanente o temporal, que hasta el momento ha venido regido por la Reglamentación Nacional de Trabajo, aprobada por Orden de 23 de junio de 1981, a la que este Convenio viene a sustituir en su totalidad.

Art. 2.º El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio español y consiguientemente, a todos los Centros de trabajo del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco existentes en España, con las particularidades que, en sus casos concretos y excepcionales, se señalen en el mismo.

Art. 3.º De conformidad con lo dispuesto en el apartado X.6 del Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, se establece una vigencia temporal de dos años para el presente Convenio, con revisión para el segundo año de vigencia o sucesivos de prórroga de sus aspectos económicos.

Podrá incluirse en esta revisión anual, con carácter reducido, aquellas materias que el Comité Intercentros y la Dirección del Servicio consideren imprescindibles, aunque no tengan carácter económico.

No obstante, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, salvo las revisiones indicadas, a falta de denuncia por cualquiera de las partes, con tres meses de anticipación como mínimo a su expiración o a la de cualquiera de sus prórrogas. Para que surta los efectos oportunos, la denuncia del Convenio deberá ser comunicada por escrito que obre en poder de la otra parte con anterioridad al plazo de preaviso indicado. Si procediese de los trabajadores, será comunicada por el Comité Intercentros al Director del Servicio, y si del Organismo, por el Director del Servicio a cada uno de los miembros del Comité Intercentros.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores, la organización del trabajo, dentro de las normas legales en la materia, es facultad exclusiva del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, en el nivel que corresponda a su estructura organizativa.

No obstante, serán oídos a este respecto los representantes de los trabajadores de los Centros afectados, o el Comité Intercentros cuando las medidas a adoptar tengan alcance nacional.

Art. 5.º En aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior y dado el carácter cíclico de la producción, el Servicio podrá ordenar a su personal laboral, quien vendrá obligado a realizarlos, trabajos que, sin ser los específicos de su puesto, sean compatibles con su dignidad personal y la categoría del trabajador, evitando así la disminución en el rendimiento laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Clasificación del personal laboral

SECCION 1.ª POR SU SITUACION EN RELACION CON EL SERVICIO

Art. 6.º El personal afectado por el presente Convenio se clasifica, por su situación en relación con el Servicio, en personal de plantilla y personal temporero.

Art. 7.º Se considera personal de plantilla aquel que, perteneciendo a los grupos de personal de cargo, personal de oficio o personal obrero y con contrato de trabajo por tiempo indefinido ocupa una plaza que figura en las plantillas de personal laboral aprobadas por el Servicio.

Art. 8.º Se considera personal temporero a los trabajadores con contrato de duración determinada, fijos de carácter discontinuo, que son llamados al trabajo y cesados en el mismo de acuerdo con las necesidades de los Centros y según su clasificación profesional.

Art. 9.º El personal temporero será llamado, con siete días de antelación a trabajar, por orden de mayor a menor antigüedad, según el censo, y cesados en el trabajo por el orden inverso.

A tales efectos se confeccionará en cada Centro un censo para cada especialidad profesional del grupo de personal obrero por orden de mayor a menor número de días efectivamente trabajados, asignando en el mismo a cada trabajador el número de orden correspondiente, por el que serán llamados y cesados en el trabajo, tal y como se viene realizando en la fecha de este Convenio.

El personal temporero que al ser llamado al trabajo o renovarse el contrato de su grupo no se presente al mismo y no alegue previamente causa justificada para ello, perderá sus derechos como tal, y será eliminado del correspondiente censo. Se entenderá, en todo caso, como causas justificadas para no incorporarse al trabajo la enfermedad y circunstancias asimiladas a la misma a el cambio de residencia previamente notificado, el cumplimiento del servicio militar o de deberes políticos o sindicales y cualquier otra que sea estimada como tal por el Jefe provincial o el Director del Centro.

Cuando la excusa tenga por causa la prestación de servicio militar, el cumplimiento de deberes políticos o sindicales, o la baja por accidente laboral sufrido con ocasión de trabajar para el Servicio, desaparecida la misma, el trabajador podrá incorporarse al trabajo si en ese momento estuviese trabajando su grupo, computándosele a todos los efectos la antigüedad correspondiente al período no trabajado por tal causa, pero no en los demás casos, en los que deberá esperar un nuevo llamamiento o renovación de contrato.

SECCION 2.ª CATEGORIAS PROFESIONALES SEGUN LA FUNCION

Art. 10 El personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco se clasificará, según su función, en los siguientes grupos y categorías profesionales.

A: Personal de cargo:

- a) Auxiliar técnico.
- b) Encargado de Centro.
- c) Subencargado de Centro.
- d) Responsable de área.
- e) Portero.
- f) Vigilante.
- g) Vigilante suplente.

B) Personal de oficio:

1. Técnico:

- a) Jefe de Mantenimiento.
- b) Oficial de Mantenimiento.
- c) Ayudante de Oficial de Mantenimiento.

2. De servicios:

- a) Oficial de Servicios.
- b) Auxiliar de Servicios.
- c) Ayudante de Servicios.

3. De control de calidad:

- a) Oficial de Control de Calidad.
- b) Ayudante de Control de Calidad.

C) Obrero:

1. Cualificado:

- a) Especialista de Fermentación.
- b) Especialista de Acondicionamiento.
- c) Especialista de Selección.

2. No cualificado: Peón.

Art. 11. Auxiliar técnico es el trabajador no titulado que, con suficientes conocimientos y experiencia sobre el tabaco, ayuda a los Ingenieros Superiores e Ingenieros Técnicos del Servicio en todos sus cometidos.

Art. 12 Encargado de Centro es el trabajador que, a las órdenes directas del Director de Centro o, en su defecto, del Jefe de Negociado de Centro, lleva la responsabilidad de los trabajos que se efectúen en distintas dependencias, secciones o áreas a sus órdenes, debiendo imprimir a las mismas unidad,

distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y con iniciativa, en beneficio del mismo.

Art. 13. Subencargado de Centro es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado de Centro, auxilia a éste en sus funciones, con mando y responsabilidad, y sustituye al mismo en sus ausencias.

Art. 14. Responsable de área es el trabajador que, bajo las órdenes superiores, asume la responsabilidad, temporal o permanente, de los trabajos del área que le está encomendada.

Art. 15. Portero es el trabajador que, durante la jornada normal, tiene como misión vigilar los accesos a los Centros y controlar la entrada y salida, tanto del personal del Centro como de los extraños al mismo, y toda clase de mercancías.

Art. 16. Vigilante es el trabajador que, fuera de la jornada normal del Centro de trabajo, realiza las funciones de Portero y mantiene la vigilancia sobre el recinto del Centro y sus locales instalaciones y maquinaria.

Art. 17. Vigilante Suplente es el trabajador que tiene por misión sustituir al Portero o Vigilantes en sus funciones durante la ausencia de los mismos por descanso, vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa, con idéntica responsabilidad de aquéllos, teniendo preferencia para ocupar la vacante de dichos cargos en su Centro, previo concurso de traslado, cuando ésta se produzca.

Art. 18. Jefe de Mantenimiento es el trabajador que, con nivel profesional mínimo de Maestría Industrial o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de las instalaciones a su cargo.

Art. 19. Oficial de Mantenimiento es el profesional, con categoría de primera de un oficio, encargado de la conservación y reparación de locales, instalaciones, maquinaria y herramientas, a las órdenes del Jefe de Mantenimiento o del Encargado de Centro, según los casos.

Art. 20. Ayudante de Oficial de Mantenimiento es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio, colaborando normalmente con el Oficial de Mantenimiento.

Art. 21. Oficial de Servicios es el trabajador que, con los conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza, con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la unidad correspondiente, tareas en oficina tales como toma de datos, confección de partes, etc., que, no incidiendo directamente en la producción, son necesarias para la misma.

Art. 22. Auxiliar de Servicios es el trabajador que, normalmente, colabora con el Oficial de Servicios, sin iniciativa propia.

Art. 23. Ayudante de Servicios es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos complementarios, colaborando en las actividades del personal de Servicio.

Art. 24. Oficial de Control de Calidad es el trabajador que, con conocimiento y experiencia suficientes para ello, realiza con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la unidad correspondiente, las tareas relativas al control de la calidad de producción.

Art. 25. Ayudante de Control de Calidad es el trabajador que, colaborando con el Oficial de Control de Calidad y sin iniciativa propia, realiza, asimismo, tareas relativas al control de la calidad de la producción, normalmente de carácter repetitivo y mecánico.

Art. 26. Obrero Especialista es el trabajador que, con experiencia suficiente en operaciones de primera transformación del tabaco en rama, bien sea de Fermentación, de Acondicionamiento o de Selección, ha adquirido una cierta cualificación en las de la categoría a que pertenece, siendo capaz de realizarlas con conocimiento y responsabilidad, adquiriendo esta categoría al año de servicio como Peón.

Art. 27. Peón es el trabajador de nuevo ingreso, sin experiencia en las operaciones de primera transformación del tabaco en rama y que, hasta tanto adquiriera aquélla, es dedicado fundamentalmente a tareas que requieren únicamente esfuerzo físico o de aseo, limpieza y orden de los locales y dependencias del Centro.

No obstante, colaborarán con los Especialistas en las tareas de primera transformación del tabaco, a fin de adquirir la necesaria especialización.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CAMBIOS DE CATEGORIA

Art. 28. El personal temporero de nuevo ingreso tendrá acceso a la plaza mediante pruebas selectivas libres y públicas. En caso de apertura de nuevos Centros tendrán preferencia para ingresar en los mismos los trabajadores temporeros del Servicio que pertenecieran a otros Centros.

Art. 29. Se fija un período de prueba de quince días para el personal temporero de nuevo ingreso, durante el cual, tanto el trabajador como el Servicio, podrán dar por terminado el contrato de trabajo, sin justificación de causa. Durante este período de prueba, el Servicio podrá obligar al trabajador a que pase un reconocimiento médico por cuenta del Organismo.

Art. 30. Para el ingreso como personal de plantilla en el grupo de personal obrero se requerirá llevar dos años consecutivos de servicios, o tres no consecutivos, como personal temporero de igual categoría profesional.

Las vacantes de obreros de plantilla que se produzcan en un Centro serán cubiertas, previo concurso de traslado entre todos los que ya lo son, por los obreros temporeros del propio Centro,

por riguroso orden de antigüedad en el censo. Las vacantes no cubiertas por este medio se sacarán a concurso entre todos los temporeros del Servicio para ser cubiertas igualmente por orden de antigüedad.

Al temporero que corresponda cubrir una plaza de plantilla y no se encontrase prestando servicio, se le notificará por escrito al último domicilio declarado, debiendo, en el plazo de seis días desde su notificación, dar su conformidad, entendiéndose que de no hacerlo, renuncia definitivamente a su derecho de ingreso.

Art. 31 La provisión de vacantes de personal de cargo comprenderá tres turnos sucesivos: Concurso de traslado para el personal de plantilla de igual categoría profesional; pruebas selectivas de ascenso para el personal del Servicio de cualquier categoría y calificación, y finalmente, en su caso, pruebas selectivas libres para personal de nuevo ingreso.

La provisión de vacantes en el grupo de personal de oficio se realizará previo concurso de traslado, mediante pruebas selectivas públicas y libres, a las que naturalmente tendrá acceso cualquier personal laboral del Servicio, a quien se dará preferencia para ocuparlas en caso de igualdad en el resultado de las pruebas.

Art. 32. Las pruebas selectivas revestirán siempre la forma de concurso-oposición. El baremo para la fase de concurso y las bases para la fase de oposición serán elaboradas por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, en funciones de Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, y sometidos a la aprobación del Director del Servicio.

También corresponde a la Dirección del Servicio el nombramiento del Tribunal calificador del que formarán parte dos representantes de los trabajadores, designados a propuesta del Comité Intercentros, el cual elevará la correspondiente propuesta de resolución al Director del Servicio.

Los nombramientos del personal de cargo y oficio se entenderán provisionales por un período de tres meses, pasado el cual sin objeción por parte del Servicio, oídos los representantes de los trabajadores, adquirirán el carácter de definitivos.

En caso de provisión directa, mediante pruebas públicas y libres, existirá igual período de prueba.

Art. 33 El escalafón, cerrado a fin de año, se publicará en los dos primeros meses del siguiente con expresión de las vacantes existentes en la plantilla. En su confección intervendrá la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo.

A principios del segundo semestre de cada año se publicará, además, una nueva relación de vacantes.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 34 El personal laboral del Servicio percibirá por su trabajo las siguientes retribuciones:

A) Salario base, con arreglo a la siguiente tabla:

	Pesetas diarias	Salario hora
a) Personal de cargo:		
Auxilia Técnico	1.631	285,42
Encargado de Centro	1.631	285,42
Subencargado de Centro	1.453	254,27
Responsable de área permanente ...	1.433	250,77
Portero	1.433	250,77
Responsable de área temporal	1.387	239,22
Vigilante	1.341	234,67
Vigilante suplente	1.341	234,67
b) Personal de oficio:		
1. Técnico:		
Jefe de Mantenimiento	2.150	376,25
Oficial de Mantenimiento	1.433	250,77
Oficial de segunda	1.385	242,37
Ayudante de Oficial de Manteni- miento	1.341	234,67
2. De servicios:		
Oficial de Servicios	1.453	254,27
Auxiliar de Servicios	1.385	242,37
Ayudante de Servicios	1.341	234,67
3. De control de calidad:		
Oficial de Control de Calidad	1.453	254,27
Ayudante de Control de Calidad ...	1.341	234,67
c) Personal obrero:		
1. Cualificado:		
Especialista de Fermentación	1.287	225,22
Especialista de Acondicionamiento ...	1.287	225,22
Especialista de Selección	1.287	225,22
2. No cualificado:		
Peón	1.275	223,12

B) Complementos salariales:

a) Por antigüedad, constituido por el abono de tantos trienios como correspondan por años de servicio en el Organismo, a razón de 14.684 pesetas anuales por trienio cumplido, que representará 40,23 pesetas por día. El percibo del trienio comenzará para los obreros de plantilla el primer día del mes siguiente al de su cumplimiento.

b) Por cantidad de trabajo, constituido por el premio de regularidad que, en cuantía de 3.117 pesetas por mes, será percibido por los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, no hayan incurrido durante el mes en ninguna falta. No se considerará falta, a efectos de percepción de este premio, las vacaciones reglamentarias, las ausencias por incapacidad laboral transitoria debidas a accidentes de trabajo sufridos en el Servicio o enfermedad debidamente justificada, ni las producidos por licencia con sueldo, a que se refiere los artículos 59 y 60 de este Convenio. Se percibirá igualmente este premio, en la parte proporcional que corresponda, por los obreros temporeros que hayan sido llamados a trabajar o cesados en el trabajo en el mes, siempre que no hayan incurrido en falta.

También percibirán este premio, proporcionalmente al tiempo trabajado, quienes no completen el mes de trabajo por causa de jubilación o fallecimiento, siempre que lo hubiera percibido el mes anterior y no tengan más de una falta en el mes corriente.

Los que por una falta en el mes hubieran perdido el derecho al premio podrán recuperarlo en el mes siguiente si durante el mismo tuvieron todas las asistencias completas; pero este derecho a recuperación sólo podrán ejercitarlo dos veces al año.

Los importes de los premios de regularidad no satisfechos, por Centros, incrementarán el de las bolsas de Navidad, con carácter nacional.

c) De vencimiento periódico superior al mes. Se establecen tres pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una al salario base de una mensualidad, incrementado con la parte proporcional de antigüedad. Corresponden a las gratificaciones de julio y Navidad y a la participación en la producción; y se harán efectivas respectivamente, el 30 de junio, el 20 de diciembre y en la primera quincena del año siguiente al de su devengo, salvo causa de fuerza mayor.

d) En especie, constituido por una bolsa de Navidad que recibirán todos los productores que se encuentren trabajando en dicha fecha, cuyo valor será de 3.938 pesetas; también percibirán este complemento los trabajadores que se hubieran jubilado en el año, aun sin estar en servicio activo.

El Comité de Centro o los Delegados de personal intervendrán en la determinación de la composición de la bolsa.

Art. 35. En relación con el artículo 5.º de este Convenio, y cumpliendo lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el personal percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, aunque circunstancialmente sean destinados a otros trabajos salvo que éstos correspondan a categoría superior, en cuyo caso percibirá las de esta última categoría mientras duren tales circunstancias.

Art. 36. El personal a quien se encomiende el manejo de carretillas elevadoras carretillas a motor y cámaras de fermentación artificial, percibirá, mientras permanezca en este trabajo, la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría y el que corresponda al de Oficial de segunda, por jornadas completas y siempre que el tiempo trabajado alcance las dos horas diarias. Esta diferenciación no supone en ningún caso la realización de trabajos de superior categoría a los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

El Servicio, oído el Comité Intercentros, podrá incluir en esta percepción, en iguales condiciones, el manejo de otras máquinas e instalaciones.

CAPITULO VI

Indemnizaciones

Art. 37. Se establecen para el personal del Servicio las siguientes indemnizaciones:

a) Ayuda al transporte, para compensar los gastos de desplazamiento del personal en su asistencia al trabajo, que se fija en 195 pesetas por día completo efectivamente trabajado, de lunes a viernes. El trabajador que tuviera media falta percibirá la mitad de la ayuda.

b) Dietas y gastos de locomoción, para compensar los gastos de locomoción originados al personal por las misiones o cometidos que circunstancialmente les sean ordenados y deban desempeñarse fuera del término municipal donde radique su residencia oficial, dentro del territorio nacional. Tal indemnización será la misma que corresponde a los funcionarios públicos incluidos en el grupo VI.

CAPITULO VII

Pago de retribuciones e indemnizaciones

Art. 38. El pago de las retribuciones e indemnizaciones se liquidará por períodos mensuales, cerrados en el último día de cada mes, salvo en el caso de los trabajadores temporeros que cesen en el trabajo con anterioridad.

Por causa de la mecanización centralizada, la percepción de la liquidación mensual tendrá lugar dentro de los seis primeros días del mes siguiente al liquidado.

Art. 39 Los trabajadores podrán solicitar del Servicio la percepción de anticipos quincenales a cuenta, sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 40. El pago se realizará por el Servicio mediante talón nominativo contra la cuenta corriente abierta por el Organismo con tal finalidad, o, si mediare petición personal y por escrito del trabajador, mediante transferencia a la cuenta corriente o de ahorro abierta a nombre del trabajador e indicada por el mismo. En este último caso, la transferencia se ordenará en el plazo establecido en el artículo 38, no responsabilizándose el Servicio del retraso que pudiera sufrir el abono en cuenta.

CAPITULO VIII

Prendas de trabajo

Art. 41. El Servicio dotará a su personal con dos prendas de trabajo por año, con excepción de Porteros, Vigilantes y Vigilantes suplentes, cuyos uniformes tendrán una duración de dos años pero disponiendo de uniforme de invierno y uniforme de verano.

El servicio se compromete a entregar estas prendas del 1 al 20 de abril de cada año, debiendo los trabajadores utilizar las prendas nuevas recibidas a partir del 1 de mayo siguiente, con prohibición de usar las viejas, una vez recibidas aquéllas.

Art. 42. El personal temporero recibirá desde el momento de su ingreso dos prendas, cuya duración será de un año de servicio. Cuando el período de trabajo sea inferior entregarán las prendas al Servicio al cesar en el trabajo.

Art. 43 Los Vigilantes, Vigilantes suplentes y Porteros dispondrán del uniforme de invierno antes del 1 de octubre y del uniforme de verano el 1 de mayo. El uniforme de invierno incluirá una prenda de abrigo.

Art. 44. Las prendas de trabajo son, en todo caso, propiedad del Servicio, correspondiendo al personal que las disfruta su mantenimiento y limpieza hasta su caducidad.

Art. 45 Se exigirá el uso de prendas de trabajo para entrar al mismo en los Centros y su utilización fuera de ellos constituirá una falta del número 5 del artículo 90 de este Convenio. Las prendas caducadas sí podrán usarse fuera del Centro de trabajo.

CAPITULO IX

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, fiestas y vacaciones

Art. 46. Se fija una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias, tanto en jornada partida, que será la que se realice normalmente, como en jornada continuada, cuando esta se establezca excepcionalmente.

Los descansos de quince minutos de mañana y tarde en jornada partida, o de media hora en jornada continuada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La productividad del colectivo será la necesaria para prestar el mismo servicio en su área funcional que aquél que fue prestado el año anterior por el mismo colectivo en una jornada laboral superior.

Art. 47. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios serán establecidos uniformemente por zona y actividad productiva. Únicamente se admitirán horarios diferentes, por razón de la especialidad del Centro de trabajo, para el personal laboral dependiente del Instituto Tecnológico del Tabaco, de la Estación Experimental de «La Cañalera», o de las Oficinas centrales del Organismo.

Art. 48. En todos los Centros de trabajo la jornada se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 49. Cuando las necesidades de producción así lo requieran, el Servicio, oído el Comité de Centro, podrá establecer dos o tres turnos de trabajo continuado durante los períodos precios, satisfaciendo los pluses que legalmente puedan corresponder por: nocturnidad o trabajo en días festivos.

En este caso, ningún trabajador de un turno podrá abandonar su puesto sin haber sido previamente sustituido por quien corresponda en el siguiente, sin perjuicio de su derecho a percibir las correspondientes horas extraordinarias que, en todo caso, serán consideradas como estructurales. En ningún caso el tiempo trabajado de más superará las dos horas.

Art. 50. El Servicio tolerará que los trabajadores que hasta un máximo de tres veces en el año se presenten al trabajo con un retraso no superior a diez minutos puedan incorporarse al mismo sin deducción alguna de sus retribuciones.

Art. 51. El trabajador que, una vez que se haya incorporado al trabajo, tenga que abandonar el mismo para pasar consulta al Médico general y Practicante de la Seguridad Social, percibirá sus retribuciones e indemnizaciones íntegras, sin deducción alguna; pero deberá recuperar las horas perdidas que excedan de ocho al año, en la forma que el Servicio establezca dentro de las normas legales vigentes, siempre que en el curso de la visita médica no se hubiere producido la baja o el envío al Médico especialista. En todo caso, la visita al Médico especialista deberá acreditarse previamente con su prescripción por el Médico general y posteriormente su realización mediante justificación documental. Estas salidas al especialista se considerarán como tiempo efectivamente trabajado, siempre que se produzcan después de que el trabajador se haya incorporado al trabajo y en su caso, se reintegre después al mismo.

Cuando por razón de horario de trabajo y de transporte no sea posible compatibilizar la visita con la incorporación al trabajo los trabajadores podrán avisarlo el día anterior con los mismos efectos, siempre que se justifique tal incompatibilidad.

Art. 52. Los trabajadores podrán realizar circunstancialmente, aunque no con carácter habitual, las horas extraordinarias requeridas por el proceso productivo, de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

En todo caso, serán consideradas como horas extraordinarias estructurales las que se realicen como consecuencia de períodos punta en la producción, condiciones climatológicas, ausencias imprevistas, cambios de turno, operaciones de mantenimiento de instalaciones, maquinaria, equipo o herramienta, fuerza mayor y otras circunstancias imprevistas y que, por tanto, no puedan sustituirse por contratación temporal o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias estructurales serán, en principio, retribuidas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente; pero podrán en su lugar ser compensadas con un tiempo equivalente de descanso, a elección del trabajador, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Art. 53. En cuanto a descanso dominical y días festivos, se estará a lo legislado en la materia; pero se considerarán festivos además los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 54. Todo el personal laboral del Servicio disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas por años trabajados, que no podrán ser compensadas en metálico, ni ampliadas mediante concesión de licencias sin sueldo.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará por Centros, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 55. Los trabajadores temporeros que hubieran trabajado durante un período inferior al año, recibirán en metálico la parte proporcional de vacaciones que les corresponda, computándose la antigüedad correspondiente de los días enteros que dicha parte proporcional comprenda.

Art. 56. Durante las vacaciones, los trabajadores percibirán íntegras todas sus retribuciones, incluso el premio de regularidad; pero no las indemnizaciones o ayuda al transporte.

CAPITULO X

Incapacidad laboral transitoria, licencias y excedencias

Art. 57. Mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por causa de accidente de trabajo realizado para el Servicio, percibirá, con independencia de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, las diferencias entre éstas y el 100 por 100 de sus retribuciones, con cargo al Organismo.

En caso de incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad o accidente no laboral, el trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, y para caso de que esta situación persistiera, a partir del segundo mes y hasta los seis meses en tal situación, el trabajador percibirá, con cargo al Servicio, la diferencia existente entre las prestaciones percibidas de la Seguridad Social y el 100 por 100 de sus retribuciones.

Al expirar el plazo de seis meses citados en el párrafo inmediato anterior, el trabajador instará en los Organismos competentes de la Seguridad Social el procedimiento pertinente para comprobar si su situación de incapacidad para el trabajo es definitiva o no, estándose al resultado de dicho expediente.

Durante la tramitación del referido expediente el trabajador continuará percibiendo, con cargo al Servicio, la diferencia entre las prestaciones que éste perciba de la Seguridad Social y el 100 por 100 de sus retribuciones; dejará de percibir éste complemento en caso de que el expediente no fuera iniciado.

Si la decisión del Organismo de la Seguridad Social fuera en el sentido de que el trabajador debe agotar el período máximo de incapacidad laboral transitoria, el Servicio continuará abonando el aludido complemento hasta el importe de sus retribuciones.

Art. 58. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 B), b), de este Convenio, la incapacidad laboral transitoria, por causa de enfermedad debidamente justificada, no será causa de pérdida de la prima de regularidad; pero el Servicio podrá promover la inspección de la baja y, si la misma fuese provocada, si se produjera tal pérdida que, además, no podrá ser recuperada en ningún caso.

Art. 59. Podrán concederse a los trabajadores licencias con sueldo para asuntos propios, cuando justifiquen la necesidad de realizar inexcusablemente gestiones que no admitan aplazamiento o demora y hayan de tener lugar precisamente durante las horas de trabajo. Estas licencias se limitarán al tiempo imprescindible para llevar a cabo la gestión de que se trate.

Art. 60. Sin perjuicio de la posibilidad de obtener permisos sin sueldo por asuntos propios con causa suficiente y justificada, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencia con percepción de sus retribuciones íntegras, igual que durante las vacaciones anuales, en los casos, que deberán justificarse, y con la duración que a continuación se indican:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge: Tres días.
- c) Fallecimiento de ascendiente o descendiente no incluido

en el apartado anterior y de parientes colaterales hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: Un día.

d) Matrimonio de padres, hijos, nietos o hermanos del trabajador o del cónyuge del mismo: Tres días.

e) Nacimiento de hijos: Tres días.

f) Traslado de domicilio habitual: Dos días.

g) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o sindical y personal, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Cuando en los casos b), c), d) y e) el trabajador precise realizar un desplazamiento, el tiempo de licencia se ampliará por el tiempo necesario para llevar a cabo el mismo.

Art. 61. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 62. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 63. El personal laboral de plantilla podrá acogerse a la situación de excedencia, que puede ser forzosa o voluntaria.

La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá en caso de designación o elección para un cargo público que imposibilite objetivamente la asistencia al trabajo, o cuando el trabajador ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato o Confederación respectivos, y nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, transcurrido el cual sin hacerlo incurrirá en baja voluntaria, perdiendo toda relación con el Servicio.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores de plantilla con un año, al menos, de antigüedad en la misma, por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco, transcurridos los cuales sin haber solicitado el reingreso el trabajador causará baja en el Servicio. No obstante, cuando la causa de la excedencia voluntaria, expresamente alegada y debidamente justificada, haya sido el matrimonio del trabajador podrá solicitar el reingreso sin limitación de tiempo máximo en tal situación en caso de variación de estado civil o de incapacidad del cónyuge.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito de la Dirección del Servicio, al menos con treinta días de antelación a la fecha para la que se solicite, y resuelta por aquélla en un plazo no superior a treinta días de dicha fecha.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria no devengará antigüedad durante la misma ni tiene derecho a reserva de plaza, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya. A estos efectos la similitud será determinada por la Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio y el reingreso del trabajador en la categoría en que se produzca, agotará el ejercicio del derecho preferente antes aludido. No obstante lo anterior, el trabajador podrá reingresar en una categoría inferior dentro del mismo grupo profesional de origen, con los derechos y obligaciones inherentes a la misma, en cuyo caso tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría que realmente le corresponda. El reingreso en categoría inferior será determinado por la Dirección del servicio, previo informe preceptivo del Comité intercentros. En todo caso el reingreso deberá ser solicitado por escrito de la Dirección del Servicio al menos con quince días de antelación a la terminación del plazo señalado para el disfrute de la excedencia, perdiendo el derecho al reingreso si así no lo hiciera.

El derecho a excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante la situación de excedencia, tanto forzosa como voluntaria el trabajador carece de derecho de la percepción de retribuciones e indemnizaciones.

El trabajador que, habiendo estado en situación de excedencia voluntaria, hubiera solicitado el derecho y no lo hubiera obtenido por falta de vacante, podrá participar como si estuviera en activo en pruebas selectivas para cubrir plazas de categoría superior, si reúne las demás condiciones para ello.

Art. 64. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo nacido, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando trabajen el padre y la madre sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 65. Los trabajadores temporeros, cuya situación en relación con el Servicio es incompatible con la situación de excedencia, podrán solicitar permiso sin sueldo durante la vigencia de su contrato temporal y por el tiempo que reste al mismo. La duración del permiso no será computable a efectos de antigüedad ni de censo, salvo que obedezca a causas de las que dan lugar a excedencia forzosa, en cuyo caso se le acreditará a ambos efectos el mismo tiempo que a los trabajado-

res de su grupo mientras dure tal situación, teniendo derecho, cuando termine, a ser admitido al trabajo si su grupo estuviere entónces trabajando.

CAPITULO XI

Jubilación

Art. 66. No obstante los derechos de jubilación que el Régimen General de la Seguridad Social concede al personal laboral del Servicio, éste podrá acogerse a una jubilación especial anticipada, incompatible con la anterior, en los siguientes términos:

a) Servirá de base para la determinación de la pensión el salario base incrementado por la antigüedad.

b) Sobre la base anterior se aplicarán las siguientes escalas:

De diez a quince años de servicios, el 70 por 100.

De quince a veinte años de servicios, el 80 por 100.

De veinte a veinticinco años de servicios, el 90 por 100.

Y más de veinticinco años de servicios, el 100 por 100.

c) La edad mínima de la jubilación será de sesenta años.

d) Se percibirán, además, dos pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad cada una en los meses de julio y diciembre.

e) Los haberes pasivos calculados con arreglo al apartado b) serán incrementados en la misma cuantía que la que se establezca legalmente para los pensionistas de Montepíos y Mutualidades Laborales.

f) No obstante la incompatibilidad de esta jubilación especial con la del Régimen General de la Seguridad Social, al término de la misma por fallecimiento del interesado, su cónyuge e hijos podrán acogerse a las prestaciones de viudedad y orfandad establecidas en aquél régimen.

Art. 67. Los trabajadores del Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco que se acojan a la jubilación especial del artículo anterior tendrán, además, derecho a un premio en metálico, por una sola vez, cuando aquélla sea concedida, con arreglo a la siguiente escala:

De diez a quince años, 15.000 pesetas.

De quince a veinte años de servicio, 20.000 pesetas.

De veinte a veinticinco años de servicio, 25.000 pesetas.

Más de veinticinco años de servicio, 35.000 pesetas.

Art. 68. El personal de cargo deberá solicitar su jubilación con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que deseen les sea concedida, implicando esta solicitud el compromiso de no renunciar a su concesión salvo que transcurran más de tres meses desde la fecha para la que fue solicitada sin ser concedida. Recibida su solicitud, el Servicio iniciará los trámites para la provisión de la vacante y podrá, además, en caso necesario retrasar la efectividad de la jubilación hasta tres meses de la fecha solicitada.

Art. 69. Por imperativo de lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley General Presupuestaria, cuando se hubiere agotado la consignación del concepto con cargo al cual han de pagarse las jubilaciones, el Servicio demorará su concesión hasta disponer de la dotación suficiente para ello.

Art. 70. En relación con la jubilación, se tendrá en cuenta la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981.

CAPITULO XII

Derechos sindicales y Comité Intercentros

Art. 71. La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 72. Los miembros de los Comités de centro y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 68, 3), del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas podrán acumularse mensualmente en uno o varios representantes sin rebasar el máximo total; pero en ningún caso serán acumulables de un mes a otro, aunque no se hubieran consumido las concedidas.

En esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del Convenio por el Comité Intercentros, ni las consumidas en las reuniones de dicho Comité previamente convocadas por la Dirección del Servicio.

Art. 73. En los centros de trabajo donde correspondan como mínimo tres Delegados de Personal, y en el que algún Sindicato o Central Sindical acredite una afiliación superior al 15 por 100, el Servicio se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal de cada trabajador interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento, en la que deberá consignarse con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

Art. 74. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos Centros de trabajo (entiéndase

que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales), cuya plantilla exceda de 100 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al 15 por 100.

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

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

Art. 75. Existirá, asimismo, un Comité Intercentros, compuesto por ocho miembros, cuyas funciones serán las mismas que las de los Comités de Centro cuando las cuestiones a que afecten tengan carácter nacional.

El Comité Intercentros actuará, además, como representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Art. 76. Los miembros del Comité Intercentros deberán ser, en todo caso, miembros del Comité de Centro o Delegados de Personal de algún Centro de trabajo del Servicio.

Su elección o renovación, cuando proceda, se llevará a cabo sin intervención del Servicio.

Art. 77. En el seno del Comité Intercentros existirá una Comisión ejecutiva compuesta por cuatro de sus miembros. Dicha Comisión constituirá la representación laboral en la Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.

Art. 78. Los representantes de los trabajadores gozarán de las garantías establecidas para los mismos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 79. El Servicio permitirá la celebración, en los locales de los Centros de trabajo destinados a servicios sociales, de asambleas o reuniones informativas, siempre que haya sido solicitada su celebración con al menos dos días hábiles de antelación.

La asamblea podrá ser convocada con expresión del orden del día propuesto por el Comité de Centro o Delegados de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla, y también por el Servicio.

Se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que el Servicio, por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Centro o Delegados de Personal marcomunalmente, quienes serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes al Servicio. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro los nombres de las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir al acto que le comunique la convocatoria.

Sólo podrán tratarse en la asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

El Servicio podrá negarse a la celebración de la asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última reunión celebrada. Este límite no regirá, sin embargo, cuando se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.

Art. 80. En los Centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los representantes de los trabajadores y los Sindicatos o Centrales Sindicales con afiliación superior al 15 por 100 podrán insertar sus comunicaciones.

Además, con ocasión de la construcción de nuevos Centros o remodelación de los existentes, el Servicio atenderá progresivamente la necesidad de que en los mismos se habiliten locales para las reuniones de los Comités de Centros y Delegados de Personal y del Comité Intercentros, ayudando a la dotación material de dichos locales.

CAPITULO III

Premios, faltas y sanciones

Art. 81. El Servicio premiará la conducta y cualidades sobresalientes de su personal laboral, tales como rendimiento, laboriosidad, iniciativa, eficacia, regularidad, etc.

Art. 82. Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, premios en metálico, viajes o bolsas de estudios y otros.

Art. 83. La concesión de premios corresponde al Director del Servicio por sí o a propuesta de los Jefes de Unidades inferiores.

Art. 84. Cuando un trabajador anteriormente sancionado se hiciera acreedor a un premio, se comenzará por invalidar la nota desfavorable que figure en su expediente.

Art. 85. Se considerará falta sancionable toda acción u omisión voluntaria cometida por los trabajadores que suponga incumplimiento de sus deberes u obligaciones laborales.

Art. 86. Las faltas se calificarán de leves, graves o muy graves, atendiendo a la intencionalidad del acto u omisión, la perturbación que ocasionen en el Servicio, el atentado que suponga a la dignidad de compañeros o superiores y a la disciplina laboral, a la falta de consideración con los administrados y a la reiteración o reincidencia.

Art. 87. Se considerarán faltas leves:

1. La negligencia, descuido, error o demora en la ejecución del trabajo encomendado que no produzca perturbación importante en la producción o en el servicio encomendado.

2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de la que no se derive perjuicio notorio.

3. El no cursar a tiempo la baja correspondiente cuando se falte el trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del trabajo sin permiso ni justificación suficiente sin que cause perjuicio en la marcha del trabajo.

5. Causar daños de poca importancia o pequeños desperdicios en la conservación de locales, instalaciones, máquinas, herramientas o materiales.

6. No comunicar el cambio de domicilio, o de circunstancias familiares sin mediar malicia.

7. Mantener discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias del Servicio.

8. Faltar al trabajo un día al mes, sin permiso o causa suficiente, justificada posteriormente.

9. Dar órdenes a inferiores no jerárquicos que impliquen perturbación en la producción o en el servicio encomendado.

Art. 88. Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en el periodo de un mes.

2. Faltar tres días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.

3. La ocultación maliciosa de cambio de domicilio o de circunstancias personales o familiares, a los efectos legales oportunos (protección familiar, retenciones, etc.).

4. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

5. El abandono del trabajo sin justificación, causando perjuicio en la marcha del trabajo.

6. La falta de respeto o injuria a los compañeros de trabajo.

7. La desobediencia en materia de trabajo o agresión verbal a los superiores, siempre que no implique quebranto manifiesto de la disciplina o se derive perjuicio notorio para el Servicio.

8. La reiteración o reincidencia en faltas leves cometidas dentro de un plazo de dos meses y debidamente sancionadas.

Art. 89. Se considerarán faltas muy graves:

1. Simular la presencia de un trabajador, fichando o firmando por él.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas en el periodo de un mes.

3. Faltar seis días al trabajo en el periodo de cuatro meses sin causa justificada.

4. La negligencia o descuido en el trabajo que produzca perjuicio grave en la producción o servicio encomendado.

5. El fraude o abuso de confianza en el trabajo y, en concreto, realizar durante la jornada trabajos en beneficio propio o emplear para uso propio herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos propios del Servicio.

6. La ofensa verbal grave o la agresión física a los superiores de lo que dependa orgánicamente y la desobediencia que implique quebranto manifiesto de la disciplina.

7. La ofensa verbal grave o la agresión física cometidas con ocasión del trabajo a personas ajenas al Servicio.

8. Causar daños intencionados y de importancia, en locales, instalaciones, máquinas, herramientas o materiales.

9. Los hechos constitutivos de delito.

10. La embriaguez o toxicomania habituales que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La dedicación a otra actividad remunerada faltando al trabajo, o en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La falta de aseo habitual, siempre que sobre ello se hubiera llamado repetidamente la atención al trabajador y produzca quejas justificadas de los compañeros.

15. La reincidencia o reiteración en falta grave en un plazo de seis meses.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 90. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; pérdida del derecho a concurrir a pruebas selectivas; o concursos de ascenso por un periodo de uno a tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días; inhabilitación para el ascenso por un periodo de uno a seis años; traslado forzoso de destino; despido.

Art. 91. Corresponden a los Jefes provinciales o de zona, por delegación del Director del Servicio, la imposición de sanciones por faltas leves.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, que, en todo caso, habrán de hacerse por escrito razonado, mediante o no la incoación de expediente, corresponde al Director del Servicio, previa audiencia del interesado.

Art. 92. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días. Este plazo se contará a partir de la fecha en que se tubo conocimiento de su comisión. En todo caso las faltas de cualquier clase prescribirán a los seis meses.

El plazo de prescripción quedará interrumpido por cualquier acto del Servicio encaminado a la averiguación y sanción de la falta. Iniciado este trámite regirán los plazos establecidos por la Ley de Procedimiento Administrativo.

CAPITULO XIV

Higiene y seguridad en el trabajo

Art. 93. La higiene y seguridad en el trabajo constituye un derecho y también una obligación de los trabajadores y del Servicio.

Art. 94. El Servicio cumplirá las disposiciones legales establecidas en materia de higiene y seguridad en el trabajo en el marco del concierto que tiene establecido con el correspondiente Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la prevención de los riesgos laborales y la salud del trabajador.

Art. 95. Se constituirá, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del Convenio Colectivo, un Comité de higiene y seguridad en el trabajo, reservándose para cada uno de los Centros de trabajo la figura del Vigilante de Seguridad. Su composición y funciones se ajustará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, así como a las normas que se dicten sobre la materia.

Los Vigilantes de Seguridad plantearán ante dicho Comité cualquier problema de su competencia antes de efectuar reclamación o denuncia alguna al respecto.

Art. 96. El Servicio gestionará del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo el que su personal laboral pase una revisión médica anual, que será obligatoria para el trabajador.

CAPITULO XV

Disposiciones varias

SECCION 1.ª PERMUTAS

Art. 97. El personal de plantilla podrá solicitar de mutuo acuerdo y conjuntamente la permuta de puestos entre trabajadores del mismo grupo y categoría profesional que residan en localidades distintas.

La Dirección del Servicio podrá aceptar o no dicha solicitud; pero, si es aceptada, los trabajadores afectados deberán a su vez aceptar las condiciones y plazo para la toma de posesión que la Dirección imponga y no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado.

SECCION 2.ª REGISTRO DE LOS TRABAJADORES

Art. 98. Cuando, en casos excepcionales, la Dirección del Centro de trabajo disponga el registro sobre la persona del trabajador, o en su taquilla y efectos particulares, para la protección del patrimonio del Servicio o del Estado, el mismo se llevará a cabo en presencia de un miembro del Comité de Centro o Delegado de Personal, o de un trabajador designado por los mismos, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de registro sobre la persona del trabajador, éste se llevará a cabo, en todo caso, por persona de su mismo sexo.

SECCION 3.ª PREVISION SOCIAL

Art. 99. El personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, de plantilla y temporero, está acogido al Régimen General de la Seguridad Social y a las prestaciones establecidas para el mismo.

El Servicio se obliga al abono de las cuotas correspondientes que en cada momento vengan establecidas por la legislación en vigor.

SECCION 4.ª SERVICIO MILITAR

Art. 100. El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando el servicio militar obligatorio, aunque anticipen este deber como voluntario, se computará a efectos económicos de retribuciones por antigüedad (trienios) y a efectos de antigüedad en el censo correspondiente a su categoría profesional, cuando se trate de temporeros, por el tiempo en que su grupo se encuentre trabajando.

Art. 101. En el caso de que un trabajador del Organismo se encuentre prestando el servicio militar en un lugar donde el mismo cuente con un Centro de trabajo, el Servicio vendrá obligado darle trabajo efectivo en las horas en que las obligaciones militares se le permitan, siempre que el trabajador pueda realizar, como mínimo y con continuidad, media jornada de trabajo y sea autorizado para ello por la Autoridad militar competente.

No obstante, los trabajadores temporeros sólo podrán ejercitar este derecho cuando su grupo en censo se encuentre trabajando en su lugar de origen.

Art. 102. En el caso de que un trabajador que esté prestando servicio militar regrese a su residencia habitual en disfrute

de permiso concedido oficialmente y lo acredite así, tendrá derecho a ser admitido al trabajo siempre que sea por jornadas completas y tiempo mínimo de una semana natural (lunes a viernes de trabajo efectivo), lo haya comunicado al menos el viernes de la semana anterior, y si fuese temporero, le correspondiera trabajar por su número en el censo.

SECCION 5.ª RESIDENCIA

Art. 103. Los trabajadores vienen obligados a residir en el término municipal donde radique el Centro de trabajo a que están adscritos, si bien la Dirección del Centro autorizará la residencia en otro término colindante o próximo. La residencia en término municipal diferente no justificará ni minorará la responsabilidad por faltas repetidas de puntualidad o asistencia.

SECCION 6.ª FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

Art. 104. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

1.1 Derechos:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Organismo correspondiente.

1.2 Beneficios:

Podrán solicitar permisos retribuidos para la preparación de exámenes, que no excederán, en ningún caso, de diez días naturales al año.

Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores; éstos, conjuntamente con la Dirección o Jefatura del Organismo, determinarán las condiciones para el disfrute de este beneficio y, en especial, el grado de aprovechamiento necesario para su concesión.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional.

2.1 Derechos:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

c) A la concesión del oportuno permiso, no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

2.2 Beneficios:

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado a) del punto 2.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Serán necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38. 2. C) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Art. 105. Siempre que ello sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, el Servicio organizará para sus trabajadores que lo preisen y demuestren capacidad suficiente cursos de reconversión y capacitación profesional, que permitan la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas que tengan lugar en las operaciones de primera transformación del tabaco en rama.

SECCION 7.ª COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION

Art. 106. Para la interpretación y vigilancia de este Convenio, en los casos en que fuera precisa su intervención, se constituirá una Comisión compuesta por los cuatro miembros de la Comisión ejecutiva del Comité Intercentros y cuatro representantes del Servicio designados a tal fin por el Director del Organismo.

No será, en ningún caso, competencia de la Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio resolver sobre reclamaciones de carácter personal, pudiendo intervenir solamente en cuestiones que afecten a la colectividad laboral del Servicio.

o, al menos, a todo un grupo o categoría profesional, sin consideración a las circunstancias particulares de los individuos que los compongan.

Esta Comisión asumirá, asimismo, las funciones de la Comisión de plantillas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1983. Entodo lo demás, su vigencia tendrá lugar a partir de su firma por la Comisión Negociadora.

Segunda.—Desde la entrada en vigor de este Convenio, dejará de tener aplicación la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Personal de Cargos y Obreros del Servicio, aprobada por Orden de 23 de junio de 1961, a la que sustituye en su totalidad.

DISPOSICION TRANSITORIA

La asimilación de las antiguas categorías profesionales con las nuevas del presente Convenio se hará de la siguiente forma:

- Auxiliar de Campo, a Auxiliar Técnico.
- Capataz principal, a Encargado de Centro.
- Receptor de Pesaje y Almacén, a Subencargado de Centro.
- Encargado de Nave, a Responsable de Area.
- Portero, a Portero.
- Guarda, a Vigilante.
- Capataz de Selección, a Responsable de Area.
- Oficios Auxiliares, a Oficial de Mantenimiento.
- Peón, a Peón.
- Auxiliar, a Peón.

El personal que, circunstancialmente y por necesidades previamente surgidas, venga realizando ya funciones propias de las nuevas categorías establecidas, será asimilado a las mismas tan pronto como sean creadas las correspondientes plazas de plantilla. Esta asimilación se llevará a cabo por el Comité de vigilancia en funciones de Comité de plantillas y puestos de trabajo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

31410

RESOLUCION de 7 de noviembre de 1983, de la Dirección Provincial de La Rioja, por la que se autoriza la instalación eléctrica y se declara la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-20.282 incoado en esta Dirección Provincial, a instancia de Jesús Pérez Carbonell, con domicilio en Alfaro, calle Victoria, número 11, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes: Línea aérea y subterránea en Alfaro, circuito simple a 13,2 KV. Con origen en el apoyo número 3 de la línea «Enlace Rincón» y final en la ET que también se autoriza y posteriormente se describe. Su primer tramo de 230 metros es aéreo, con conductores de cable aluminio-acero de 54,8 milímetros cuadrados de sección sobre dos apoyos metálicos y uno de hormigón; el segundo tramo, subterráneo, tendrá 23 metros, con conductores unipolares aislados tipo EHV-12/20 KV de 35 milímetros cuadrados en Al.

Estación transformadora tipo interior, con transformador trifásico de 160 KVA de potencia y relación de transformación 13.200/398-230 V, dotada de equipo de medida en alta tensión y de los elementos precisos para maniobra y protección.

La finalidad de esta instalación es el suministro de energía eléctrica a su almacén de frutas.

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1969, y Reglamento de Estaciones Transformadoras de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Logroño, 7 de noviembre de 1983.—El Director provincial, Lorenzo Cuesta Capillas.—4.859-D.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

31411

RESOLUCION de 17 de octubre de 1983, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «Goldoni», modelo 721-M.

Solicitada por «Raygar, S. A.», la homologación de los tractores que se citan y practicada la misma mediante su ensayo reducido en la Estación de Mecánica Agrícola, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1984:

1. Esta Dirección General hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que se concede la homologación genérica a los tractores marca «Goldoni», modelo 721-M, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 18 (dieciocho) CV.

3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo O. del anexo de la Resolución de esta Dirección General, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981.

Madrid, 17 de octubre de 1983.—El Director general, P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca	«Goldoni».
Modelo	721-M.
Tipo	Ruedas.
Número bastidor o chasis.	721 T 0185.
Fabricante	«Raygar, S. A.», Villarreal (Castellón).
Motor: Denominación	MWM-Diter, modelo D993.
Número	993.1.1378.
Combustible empleado	Gas-oil. Densidad, 0,840. Número de cetano, 50.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm Hg)

I. Ensayo de homologación de potencia.

Prueba a la velocidad del motor —3.000 revoluciones por minuto—, designada como nominal por el fabricante para trabajos a la toma de fuerza y a la barra

Datos observados	16,4	3.000	569	259	24	715
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	17,7	3.000	569	—	15,5	760

II. Ensayos complementarios.

Prueba de potencia sostenida a 540 ± 10 revoluciones por minuto de la toma de fuerza

Datos observados	16,3	2.847	540	250	24	715
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	17,6	2.847	540	—	15,5	760

III. Observaciones: El tractor carece de toma de fuerza normalizada y el sentido de giro de la que posee es contrario al normal, por lo que para accionar las máquinas usuales —540 rpm— precisa un acople especial.