



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXV

Miércoles 26 de junio de 1985

Núm. 152

12254 RESOLUCION de 29 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.899 el ocular filtrante para pantallas para soldados, marca «Faru», modelo FL-13, fabricado y presentado por la Empresa «Faru, Sociedad Anónima», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del ocular filtrante para pantallas para soldados, marca «Faru», modelo FL-13, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el ocular filtrante para pantallas para soldador, marca «Faru», modelo FL-13, fabricado y presentado por la Empresa «Faru, Sociedad Anónima», con domicilio en Zaragoza, Previsión Social, número 16, como ocular filtrante para soldadura con grado de protección N = 15.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dichos modelo, marca y grado de protección llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a 5 milímetros, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.899 —29-3-85—. Ocular filtrante para soldadura N = 15/MT-18/Faru, Sociedad Anónima».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-18 de «oculares filtrantes para pantallas para soldados», aprobada por Resolución de 19 de enero de 1979.

Madrid, 29 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12255 RESOLUCION de 14 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA).

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA), suscrito el día 24 de abril de 1985 por la representación de la Empresa y el Comité Intercentros, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral; y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 14 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGRARIAS

COMISION NEGOCIADORA IV CONVENIO COLECTIVO I.N.I.A. PARA EL PERSONAL LABORAL.

CONDICIONES

Por la Parte Social:

Comité Estatal Intercentros

Por la Parte Económica:

Representantes del INIA nombrados por la Dirección General

CAPITULO I Ambito de aplicación

Artículo 1º.—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. 2º.—Ambito territorial.— Este convenio será de aplicación en todo el territorio español.

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

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

Art. 4º.—Ambito temporal.— El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, y finalizará el 31 de diciembre de 1985. No obstante, sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1984. La actualización y distribución de la base salarial, así como todos los conceptos económicos contenidos en el presente texto, deberán ser objeto de revisión para el año 1985, debiéndose reunir las partes para este mismo fin dentro del último mes del año anterior.

Este convenio se entenderá derogado a todos los efectos desde 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 1985, comprometiéndose ambas partes a

iniciar las negociaciones con los señores, por lo menos, de antelación a la fecha antes indicada.

Art. 50.- Empresa.- A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa el Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA).

Art. 60.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí establecidas 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 BOE se alterara alguna de sus estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

Art. 70.- 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. 80.- 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 Representadora.

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 mixtas en el Acuerdo Marco.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 90.- Principios Generales

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

9.2.- Los Jefes de las Unidades a nivel de Departamento o Grupo 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 organizar los trabajos.

El incumplimiento de esta norma podrá ser puesto en conocimiento de los Comités de Empresa o Delegados de personal de las Centros, a fin de que estudien las posibles responsabilidades y eleven el informe correspondiente a la Dirección del Centro para que tome las medidas oportunas. Dicho informe podrá ser trasladado también a la Comisión Paritaria.

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.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

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

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

Señ 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 exigencia de acumulación de tareas, exceso de proyectos o razones de temporada, cuya duración no excederá en ningún caso de seis meses.

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

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

Estos trabajadores figurarán en un censo que les garantiza el orden de llamamiento al trabajo, para que en ningún caso implique 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 1308/1980, de 17 de octubre (BOE 29-10-80).

Art. 11.- Duración de los contratos.- La duración de los contratos para el personal eventual no podrá exceder en ningún caso de la establecido en los Decretos 1889/1981, 1991, 1992 y 2104/84 para cada una de las modalidades a que hacen referencia, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de este Convenio.

Si transcurrido el tiempo máximo señalado para cada tipo de contratación 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.- Clasificación por vinculación al INIA.- Los trabajadores que hayan trabajado en el INIA con contrato de duración determinada, sometidos al ámbito de aplicación de este Convenio, y partici-

pen en concurso para cubrir vacantes de plantilla, gozará 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.

Art. 13.- Clasificación de acuerdo con los trabajos desarrollados.- 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 Oficinas.
- IV Oficinas varios

Art. 14.- Niveles y categorías.- 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: Delinante. Oficial de primera administrativo. Programador.

Grupo IV. Oficinas varios:

- Nivel 1: Peón. Vigilante. Ordenanza. Limpiador.
- Nivel 2: Peón especializado. Vigilante de seguridad. Auxiliar de Conserjería. Auxiliar de limpieza.
- Nivel 3: Oficial de segunda. Oficial de mantenimiento. Telefonista.
- Nivel 4: Oficial de primera. Almacenero. Conserje. Guarda Jurado.
- Nivel 5: Maestro de taller. Encargado. Diplomado en Piscicultura.
- Nivel 6: Maestro Industrial. Contramaestre.

Art. 15.- Guardas Jurados.- El número de Guardas Jurados existentes en el censo de personal acogido al ámbito de este Convenio, confeccionado el 31 de diciembre de 1983, 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 el concursante que haya obtenido el derecho a ocupar en primer lugar la vacante convocada después de la superación de las pruebas exigidas.

Art. 16.- Reclasificación profesional.- 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 requiera 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 trabajos de laboratorio, sin que asuma 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 amplia 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 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 por 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 específicamente la titulación y 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 poseen conocimientos de mecánica y los que manejan 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 realice funciones que requieran conocimientos teóricos elementales y dominio de las técnicas necesarias. Trabajo con sujetos y 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, antinipación de efectividad 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 vietas y cercos, 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 una o más encargos agrarios a la suya, 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 técnicos de la disciplina del personal.

Avudante técnico de campo. - Trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de campo, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos auxiliares a los de titulados y a las órdenes directas de éstos, tales como: elaboración y modificación de hipótesis sencillas o formas de desarrollar las mismas; elección de cercos y 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. Oficios:

Auxiliar administrativo. - Trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficinas y despachos, tales como: correspondencia, archivo, oficio sencillo, confección de recibos y fichas, transcripción en general de mecanografía. Deberá 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 tenga a su cargo el manejo, mantenimiento y puesta a punto de máquinas reprográficas que requieren unos conocimientos técnicos y una alta especialidad. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades: Operador de máquinas de composición de textos y Operador de máquinas reprográficas.

Operaria codificadora. - Es aquel trabajador que está capacitado para transcribir la información directamente a las máquinas de perforación, grabación y verificación 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 incluyen a los programadores de máquinas auxiliares.

Operador. - Es el encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, intercepta y desarrolla los órdenes recibidos para su explotación correcta; controla la salida de los trabajos y transmite a sus superiores las anomalías físicas o lógicas observadas.

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

Deliniante. - 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, imputación de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos), para lo cual es preciso estar en posesión de conocimientos avanzados.

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 encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su jefe.

Limpio. - Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los centros de trabajo.

Peón especializado. - Es el trabajador encargado de ejecutar labores correspondientes todas ellas al grupo profesional donde se encuentra encuadrado, para cuya realización se requiere además, de esfuerzo físico y atención, conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico.

Vigilante de seguridad. - 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 turnos de día o de noche. Deberá poseer, por tanto, conocimientos suficientes para una eficaz prevención e extinción de posibles siniestros e contingencias.

Auxiliar de Conserjería. - Es el trabajador bajo cuya responsabilidad se encuentra la reproducción de documentos, la recogida, clasificación y reparto de la correspondencia, la atención y cuidado de todas aquellas dependencias y servicios de uso general, así como la ejecución de cometidos auxiliares a los de los Conserjes.

Auxiliar de limpieza. - Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los Centros de trabajo, así como de útiles y material de laboratorio que no requieran una técnica específica en orden a su constitución o posterior utilización.

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, 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 existencia y cumplimiento de pedidos.

Conserje. - Es el trabajador que, al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y Limpieza, cuida de la distribución del trabajo y del orden y policía de las distintas dependencias.

Guarda Jurado. - Es el que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de vigilancia y seguridad de los locales, puntos fijos, instalaciones y 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 los 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 encomiendan 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 presupuesto, etc.

Encargado. - Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos experiencia y datos 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 repuestas, suministro de datos sobre producción y rendimiento y en particular, la formación y capacitación del personal.

Diplomado en Horticultura. - Es quien, en posesión del Diploma oficial expedido por la Escuela Nacional de Horticultura, desarrolla las funciones para las que está habilitado.

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, desarrolla funciones propias de su titulación y específicamente las de planificación y supervisión del trabajo, control del mismo y elaboración de nóminas.

Contramaestro. - Es quien por conocimientos técnicos y experiencia acreditada y 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.

CAPÍTULO IV

Vacantes y contratación de personal.

Art. 18.- Admisión al trabajo y convocatoria de vacantes. - La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los 16 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 se 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 esa categoría, según el art. 17 de este Convenio.

La convocatoria de una vacante no podrá sobrepasar el tiempo de un mes desde el momento en que ésta se produjo.

Dichas 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 por correo de recibido al Comité de Empresa o delegado de personal correspondiente.

El incumplimiento de alguno de estos requisitos será causa de anulación del proceso de convocatoria.

Acabado el plazo de admisión de instancias, el Tribunal Calificador, previsto en el art. 23 de este mismo Convenio, dispondrá de siete días para la publicación de la relación de admitidos.

Los ejercicios que se prevían en las convocatorias tendrán necesariamente que realizarse dentro del plazo comprendido entre los siete y treinta días siguientes a la publicación de dicha relación.

Desde la finalización del último ejercicio de los previstos hasta la publicación de los resultados en los tablones de anuncio de los centros donde se realizaron, no deberán transcurrir más de cuarenta y ocho horas.

Finalmente, el INIA formalizará el correspondiente contrato de trabajo, cuya entrada en vigor deberá producirse dentro del plazo de 30 días a partir de la fecha de publicación de los resultados del concurso.

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

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

Art. 20.- Concurso de traslado. - Convocado concurso de traslado para cubrir una vacante, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador del INIA que ostente la misma categoría que la vacante, admitiéndose la plaza por el siguiente orden de preferencias:

1. El trabajador destinado en el mismo Centro de trabajo donde se convocan las vacantes.
2. El trabajador cuyo conyuge también trabaje en el INIA y tenga su destino en el mismo municipio o CRIDA donde se produzca la vacante, mediante concurso restringido, según se establezca en el Reglamento de pruebas selectivas.
3. El trabajador cuyo conyuge 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 declaradas desiertas en concurso de traslado se cubrirán por

diente concurso-oposición restringida, 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 0 y 10 puntos.

A los aspirantes que hayan obtenido en la prueba anterior 5 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 bonificará con 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el INIA, más 0,3 punto por cada año o fracción de permanencia en su actual categoría.

b) Por proximidad de nivel: Se bonificará con 10 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retributivo de la vacante y con 10 puntos al trabajador que está encuadrado en el nivel inmediato inferior, sometiéndose esta última bonificación a una reducción consistente en 2 puntos por cada nivel más de diferencia.

c) Por grupo profesional: Se bonifica con 1 punto el estar encuadrado en el mismo grupo profesional que la vacante.

d) Por proximidad física: Se bonificará con 4 puntos al pertenecer al mismo CRIDA en sus radios de la vacante, con 2 puntos más al pertenecer al mismo Departamento y con 1 punto más al pertenecer al mismo equipo de trabajo.

e) Por trabajos realizados: Se bonifica con 1 ó 2 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 3 puntos al haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por el INIA.

Art. 27.- 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 art. 12, inclusive para personal fijo de la plantilla del INIA que no hubiera podido optar al concurso-oposición restringido por no tener cumplido un año ininterrumpido de servicio en el Organismo.

Los trabajadores que hubieran resultado aprobados en las pruebas de selección de personal, para una plaza a ocupar la misma vacante convocada, figurarán en una relación que permanecerá vigente durante los doce meses siguientes a la fecha de su publicación. Dentro de ese período, dichos trabajadores tendrán derecho a ocupar automáticamente y por sinopsis orden de puntuación cualquier otra plaza vacante que se convenga para ser cubierta mediante concurso-oposición libre, siempre que ésta sea de la misma categoría, especialidad (únicamente las recogidas en las definiciones del art. 17 del presente Convenio) e igual destino que aquella que originó la relación donde se encuentren.

Art. 28.- Tribunal de selección.- En la elaboración, realización y calificación de las pruebas o concursos previas en los cuatro ar-

tículos anteriores, intervendrán tanto Vocales por parte del INIA como por parte de los trabajadores, más un Presidente nombrado por el Instituto, teniendo todos ellos voz y voto.

La representación de los trabajadores será elegida por el Comité de Empresa o Delegados de personal del Centro correspondiente a la vacante.

Al mismo tiempo que este Convenio entre en vigor se hará también un Reglamento de Pruebas Selectivas, confeccionado de común acuerdo entre representantes del INIA y los trabajadores y que habrá de reunir todas las provisiones de vacantes que a tal fin se convocan.

Dicho Reglamento deberá ser visto por la Dirección General de Trabajo con anterioridad a la firma del Convenio por las partes negociadoras.

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 exista cambio 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 estos o alguno de estos lo solicitan, la aprobación del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Asimismo, en el expediente que se tramita ante la autoridad laboral para recabar su aprobación el traslado o traslados propuestos, se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o Delegados de personal alegando las razones que motiven o, en su caso, desamueban dichos traslados.

Al efecto de seleccionar, en su caso, más trabajadores en traslado y cuáles permanecerán en el mismo destino, se convocará concurso forzoso de traslado por categorías con las siguientes preferencias:

- 1a) Los caseros sobre los casados.
- 2a) Los casados con menores cargas familiares.
- 3a) Los casados cuyo cónyuge sea trabajador y tenga su destino en el municipio del que sale destinado.
- 4a) Los casados cuyo cónyuge sea trabajador del INIA y tenga su destino en la Unidad de la que sale destinado.
- 5a) En defecto de los anteriores criterios, se preferirá al más cercano en la categoría y en el INIA.
- 6a) De conformidad con el art. 40.3 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.

Dicha solicitud deberá ser resuelta en el plazo máximo de 15 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.

Cuando el traslado solicitado implicara cambio de residencia, el trabajador que disfruta 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, rotando 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 CRIDAS.

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 antes de la Administración.

La Comisión Paritaria estudiará todos los asuntos relativos a las plantillas y en un plazo de 15 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 pudiera 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 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 hechas en el año precedente.

Ambos documentos serán entregados a la Comisión Paritaria.

El INIA, cuando proyecte la reconversión de una vacante de un grupo profesional determinado a otro distinto, deberá ponerlo en conocimiento de la representación local de los trabajadores del Centro afectado a fin de que ésta emita informe sobre la misma en un plazo nunca superior a 10 días. Dicho informe no tendrá otro carácter que el de previo a la ejecución de la reconversión proyectada.

Art. 28.- Trabajos de distinta categoría.-

1. Trabajos de inferior categoría: En casos especiales y por necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad de producción, los jefes de los Departamentos, o de Unidades que se encuentren asimiladas a éstos, podrán destinar a un trabajador a realizar trabajos de la categoría profesional inmediatamente inferior a la que tuvieren 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 15 días seguidos, ni superar 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 la 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 art. 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 29.- Personal con capacidad disminuida.- El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin prima salarial ni profesional, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de personal en su defecto. En caso de disconformidad entre las partes, y hasta 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 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.- De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, el INIA contratará el empleo entre los trabajadores minusválidos, reservando para ello un 2% de su plantilla.

Asimismo, el INIA procurará que las subvenciones recogidas en el art. 7.1 del referido Real Decreto sean incorporadas en el fondo de Ayuda social que establece el presente Convenio.

Art. 31.- Dimensiones.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, tendrán obligación 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 avisar con la indicada antelación constituirá falta leve, y si el preaviso se realizará con menos de 15 días de antelación constituirá falta grave.

La Empresa deberá 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 aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso de la liquidación.

CAPITULO V

Promoción educativa y profesional del trabajador.

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 con sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral. Estos cursos serán organizados 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 cursos convocados por el INIA, los cursillistas tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 18 durante todos los días de duración del curso, incluso los festivos, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el mismo.

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 prima 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 emitir las aperturas 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 las Comités de Empresa, garantizarán un plan de formación, de carácter gratuito, para el personal laboral de su Centro afectado por este Convenio, que se llevará a efecto por parte de las Direcciones Centrales 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.

CAPÍTULO VI Tiempo de Trabajo

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 del 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 con el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En los supuestos de jornadas con inclusiones horarias en sábados, domingos y festivos, las compensaciones serán las siguientes:

- 3 3/4 horas trabajadas en alguno de estos días, equivaldrá a una jornada diaria normal; es decir, equivaldrá a 7 1/2 horas.

- 7 1/2 horas trabajadas en alguno de estos días, equivaldrá a dos días de jornada normal; es decir, equivaldrá a 15 horas.

Independientemente de esta compensación, el trabajador afectado por estas circunstancias tendrá derecho a los días de Asistencia semanal correspondientes no disfrutados, dicho disfrute deberá producirse en la semana siguiente a aquella en la que realizó el horario especial determinado.

En todos los casos, el trabajador tendrá derecho a que se le abone el transporte que le facilite el acceso al Centro de trabajo correspondiente.

Art. 34.- Reducción de jornada.- La Dirección del INIA podrá autorizar, a petición del interesado y previo informe del Director del CPDA 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 art. 40 c) de este Convenio, no podrán realizar horas extraordinarias mientras disfruten de la reducción de jornada.

Art. 35.- Transporte del personal.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 33 del presente Convenio Colectivo, por parte del INIA se procurará mantener los medios de transporte en los Centros de trabajo donde va a existir, así como su instalación en los Centros de 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 se susciten de transporte planteadas por los trabajadores de un Centro determinado.

Para la modificación de los sistemas de transporte vigentes en cada momento en los Centros de trabajo deberá existir acuerdo previo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal de dichos Centros y su Dirección correspondiente.

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:

$$\frac{SNC + A}{1712}$$

SNC: Salario Base Convenio.

A: Antigüedad.

Mil setecientos 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 un mes natural.

El calendario de vacaciones se establecerá entre la Dirección del CPDA 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.

Cuando esta división le venga impuesta al trabajador por necesidades del servicio, la suma total de ambos períodos será de treinta y cinco días.

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

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

Los trabajadores que en el transcurso del año vayan a causar baja por jubilación, sea cual sea el momento en que ésta se produzca, tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones.

Asimismo, a los trabajadores que causen alta o ingresen en el INIA dentro del año de vigencia del Convenio, les corresponderá un número de días de vacaciones proporcional al número de meses de trabajo que hayan de totalizar en dicho período, aplicándoseles las mismas normas para su disfrute que al resto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Indemnizaciones por razón de servicio, licencias y excedencias.

Art. 38.- Indemnizaciones por razón de servicio.- Los trabajadores acogidos al ámbito de este Convenio se regirán, en todo lo referente a indemnizaciones por razón de servicio, por el Real Decreto 1344/83 de 4 de julio y por lo tanto tendrán derecho a ser resarcidos en las circunstancias, condiciones y límites contenidos en él.

Dará origen a indemnización todos los supuestos recogidos en el art. 38 del mencionado Real Decreto, entendiéndose incluido en el Grupo 30 de los anexos I y II todo el personal laboral de los Centros del INIA, incluido en los niveles 5 y 6 del artículo 16 del presente Convenio, y en el Grupo 40 los niveles 4, 3, 2 y 1 del mismo artículo.

Art. 39.- Licencias.- El trabajador, avisado con la posible anticipación y posterior justificación, podrá salir al trabajo por permiso a remuneración, sin remuneración y sin paga del período de vacaciones anual, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a) 15 días naturales en los casos de matrimonio.

- b) 5 días por nacimiento de hijo, ampliables a 8 si el alumbramiento tiene lugar fuera de la residencia habitual.
- c) 5 días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 7 si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.
- d) 3 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, ampliables a tres días si se produce fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- g) 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 peticiones en el plazo de 48 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.
- h) 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.
- i) Con independencia de los días de permiso establecidos en el apartado e) del presente artículo, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de 14 días de permiso sin justificación previa y en las mismas condiciones que establezca el más favorable 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: Diez 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 norma 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 tres 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 cuatro años desde que finalizó la anterior.

Art. 42.- **Excedencias:**

1. Los trabajadores del INIA tendrán derecho a solicitar en las decla- re en situación de excedencia voluntaria en los supuestos y por los tiempos siguientes:

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

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

30 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 primero y segundo y dentro de los dos meses siguientes al término del ejercicio del cargo sindical para el supuesto tercero. La presentación de la solicitud supone la interrupción del tiempo de extinción de la excedencia.

4. Concedido el reingreso dentro de la provincia de procedencia, el trabajador deberá incorporarse en el término de 15 días a su puesto de trabajo, transcurridos los cuales sin su incorporación causará baja definitiva.

5. Para aquellos supuestos en los que no exista vacante de la misma categoría ostentada por el trabajador, y a efectos de lo dispuesto en el art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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 acordará al ejercicio del derecho preferente que le reconoce dicho artículo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador podrá reincorporarse en una categoría inferior dentro del mismo grupo profesional de origen, en cuyo caso tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría que realmente le corresponda. El reingreso del trabajador en una categoría inferior será determinado por la Dirección o Jefatura del Centro, previo el informe preventivo de los representantes de los trabajadores.

6. Conforme a lo establecido en el art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato o Confederación sectoriales, o nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia forzosa previa verificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca, permaneciendo en ésta mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo y reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En dicha situación el trabajador tiene derecho al cómputo de la antigüedad.

CAPÍTULO VIII Módulo asistencial

Art. 43.- **Economatos.** - Dentro de los tres primeros meses del año los Comités de Empresa presentarán a las Direcciones de sus respectivos CRIPAs 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 CRIPAs un detallado programa de actividades.

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

CAPÍTULO 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 por labores agrarias por un período inferior a veintiocho días y los fijos 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 ILL.- 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 día por día, siempre y cuando el tiempo durante el cual se se 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 reunirá 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.

Art. 49.- Jubilaciones.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, concurriéndose al INIA a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa, convocando a la mayor brevedad posible las correspondientes pruebas para cubrirlas. Esta edad podrá superarse en el caso de que el trabajador no hubiera completado diez años de cotización a la Seguridad Social, jubilándose al completar éstos.

Voluntariamente, el trabajador podrá jubilarse a partir de los sesenta años de edad. En tal caso, el INIA abonará al trabajador la diferencia porcentual entre la pensión percibida de la Seguridad Social y la que le hubiera correspondido percibir en caso de jubilarse a los sesenta y cinco años, por habersele aplicado la reducción porcentual que establece el art. 7-A de la Orden del 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 diez últimos meses en concepto de antigüedad, sin que en ningún momento este 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 26 de agosto, y Real Decreto 1705/1981, de 19 de octubre.

CAPÍTULO V Retribuciones

Art. 50.- Salario Base Convenio.- Es el asignado para cada nivel en el anexo I.

Art. 51.- Retribución del Convenio.- Es la formada por el Salario Base Convenio más los complementos del Convenio.

Art. 52.- Complementos.-

1. Complemento 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 dos años, en la cuantía que se establece en el anexo II, igual para todas las categorías y dividido en catorce mensualidades. Este máximo de treinta y dos 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 como un año completo.

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

2. Los complementos de peligrosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad, consistirán en un abono de un veinticinco por ciento 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 CPMA correspondiente y del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores, en su caso, declarará el derecho a la percepción de dicho complemento que se abonará por mensualidades sin repercusión en pagas extraordinarias.

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

c) Aquellos trabajadores que realicen trabajos entre las 22 horas y las 6 horas, no siendo éste su horario habitual, tendrán derecho a percibir este complemento del veinticinco por ciento en función de las horas nocturnas trabajadas que se acreditarán mediante certificación expedida por la Dirección del CPMA.

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 órganos de la Jurisdicción de Trabajo.

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

$$\frac{SBC + A}{T.712}$$

Donde: Salario Base Convenio.

A: Antigüedad.

T: Setecientos doce: Número de horas de trabajo al año (computadas exclusivamente a efectos de calcular el salario base).

Art. 54.- Pagos extraordinarios.- 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.- Liquidación y pago del salario.- La liquidación y el pago del salario se realizará mensual y oportuno tal y como antes del último día 15 de cada mes que se trate.

El INIA podrá efectuar el pago del salario, así como el pago de las prestaciones de la Seguridad Social, mediante talón bancario o bien mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que cada trabajador indique, siempre podrán elegir libremente una u otra modalidad.

El lugar de pago será el propio Centro donde los trabajadores desempeñan sus actividades, debiendo ser con cargo al INIA el tiempo que se establezca para el cobro.

Art. 54.- 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 1984 un fondo para eventos sociales.

Art. 57.- Anticipo.- El trabajador, y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que lleque el día señalado para el pago, Anticipos a cuenta del trabajo no realizado.

Art. 58.- 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 salarios 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 pegas extraordinarias no liquidadas, a devolver en las fechas que de conformidad con este Convenio corresponde 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. 59.- Faltas y sanciones.- Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Art. 60.- Graduación de faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se calificará de leve, grave o muy grave.

Art. 61.- 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, o no ser que se orube 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 de 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. 62.- 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 más días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

12. La acumulación de otras 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 decisión de éste.

Art. 63.- Faltas muy graves.- Se considerarán 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 sesiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, deteriorar o causar desperfectos en primarias materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La embriaguez habitual al desempeñarse activamente 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 u 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 en 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 considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro.

Art. 64.- 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 aquella 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. 65.- 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. 66.- Despido.- La sanción laboral de despido deberá ajustarse en todo momento a lo regulado en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 67.- Prescripciones.- 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 art. 64 de este Convenio interrumpirá los plazos de prescripción.

Entre la iniciación del expediente disciplinario y la terminación del mismo mediante la correspondiente resolución, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que medie causas excepcionales debidamente justificadas. Contra el incumplimiento de dicho plazo podrán los interesados interponer los recursos que legalmente correspondan.

Art. 68.- Cancelación.- Transcurridos nueve o 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.

CAPÍTULO XII

Derecho de representación colectiva y garantías sindicales

Art. 69.- Delegados de personal:

1. La representación de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de cinco trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Los trabajadores elegirán

mediante sufragio libre, directo y secreto los Delegados de Personal en la cuantía siguiente:

- Hasta treinta trabajadores: uno
- De treinta y uno a cuarenta y nueve: 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.

3. 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.

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

Comité de Centro.- La representación de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores fijos, correspondiente colectivamente al Comité de Centro. El número de miembros del Comité de Centro se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El censo de electores y elegibles, tanto para la elección de Delegados de Personal como para la de Comités de Centro, deberá agruparse en un único colegio electoral.

Comité Estatal Intercentro.- Es el Comité que representa ante el INIA el 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 misma proporcionalidad y por éstos mismos.

Poderá convocarse Asambleas generales de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa 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. 70.- Competencias de la representación de los trabajadores.- Los Comités de Centro tendrán las competencias que expresamente vienen descritas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa.

Al Comité Estatal Intercentros le correspondrán idénticas competencias, que a los Comités de Centro para referidas al ámbito de desarrollar sus funciones.

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

- Información de los presupuestos de coste del personal laboral.
- Información trimestral sobre el número de horas realizadas, departamentos y trabajadoras, así como el importe global de éstas.
- La negociación del Convenio compete a la Comisión Negociadora en la cual serán obligatoriamente convocados los miembros pertenecientes al Comité Estatal Intercentros.

Art. 71.- Garantías de los representantes.- Los miembros de los Comités 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 sancionado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiration de su mandato, salvo que ésta 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 art. 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.

7) Expresar colegendamente, 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 trabajadoras, el Comité de Centro contará con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y existirá un tablón de anuncios específicos para el personal laboral.

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

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

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno 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 art. 69 de este Convenio.

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

f) Los miembros del Comité Estatal podrán desplazarse por cuenta del INIA, y con derecho a percepción de dietas, hasta un máximo de seis veces al año para reuniones de dicho Comité y/o del Pleno de Delegados (Asambleas generales).

El resto de los miembros que componen la Asamblea general de Delegados podrá desplazarse hasta tres veces al año, y en las mismas condiciones que los integrantes del Comité Estatal, 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 deben realizar los miembros del Comité Estatal.

Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadora y Paritaria tendrán derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento a las reuniones oficiales de las mismas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el art. 38 del presente Convenio y en las condiciones establecidas en el mismo.

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.

rt. 72.- Derecho de reunión.- Los trabajadoras 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. 73.- Acción sindical.- Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones sindicales en aquellos Centros de trabajo cuya plantilla exceda de 100 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al 15 por 100.

Las Secciones sindicales constituidas como tales tendrán los siguientes derechos:

1. Derecho a permiso sin retribución (para asistencia a cursos, etc.) hasta un 10 por 100 de los afiliados a una Sección sindical, siempre y cuando no se perturben las actividades del Centro y concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que exista comunicación previa a la Dirección del Centro por parte del Comité Ejecutivo Comarcal del respectivo Sindicato, cursada con la necesaria autorización.
- b) Que estos permisos no rebasen los quince días al año por afiliado o los cien anuales para el cómputo del 10 por 100 de afiliados a cada Sección sindical.

2. La representación de las Secciones sindicales será ostentada por un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo. El Delegado sindical tendrá derecho a disponer de un crédito de ocho horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrá incluir en este crédito horario el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del INIA.

3. Disponerán de local adecuado para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del Centro lo permitan.

4. Derecho a utilizar un tablón de anuncios por cada Sección.

5. Podrán distribuir información entre el personal laboral, siempre que el ejercicio de esta práctica no incida negativamente en el proceso productivo.

CAPITULO XIII Seguridad e Higiene

Art. 74.- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Los órganos internos especializados de participación en materia de seguridad e higiene serán los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se constituirán, dentro del INIA, de forma que agrupen el mayor número de Centros que puedan agruparse por proximidad geográfica siempre que ninguno de ellos alcance el número de cien trabajadoras laborales fijas. En el caso de que algún Centro del INIA cuente de ese número mínimo de trabajadoras, éste deberá formar su propio C. de S. e H. De esta forma, los SS.CC. y los Centros y Departamentos del antiguo CNIA o no transferidos, sumarán sus respectivas plantillas al efecto de lo considerado anteriormente, por lo que sólo podrán formar un único C. de S. e H. común a todos ellos.

Cuando un Centro determinado no pueda agruparse a otros según lo expuesto en el párrafo 1.º de este mismo artículo, podrá constituir solamente un C. de S. e H. propio, sea cual sea la extensión de su plantilla. Serán esto, la Estación Rioja-Navarra y la Granja Agrícola de Melilla, tendrán, cada uno de ellos, un órgano propio de participación en esta materia.

La composición del C. de S. e H. será paritaria, siendo la representación de los trabajadores del mismo designada por los Comités de Empresa o Delegados de Personal. El número de miembros que componerán dichos órganos de participación dependerá de la plantilla del Centro o Centros donde se constituya y siempre de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 25 trabajadoras : 4
- De 26 a 100 trabajadoras : 6
- De 101 trabajadoras en adelante : 8

Los miembros del C. de S. e H. designados por el INIA deberán ser personal especializado en técnicas de seguridad e higiene en el trabajo o bien que realicen funciones de responsabilidad en el mantenimiento y atención de las instalaciones de los Centros afectados, además de personal cualificado en las ramas de actividad predominantes en cada Centro, tales como ganaderías, forestales, agrícolas, químicas o administrativas.

Cuando exista Servicio Médico de Empresa, el titular del mismo será miembro obligado en el C. de S. e H. En aquellos Centros donde se tenga contratado con carácter habitual, pero no permanente, la asistencia de un facultativo, éste podrá asistir y participar en las reuniones y actividades que desarrolle el C. de S. e H., poseído de voz pero sin derecho a voto.

Art. 75.- **Dotación de Servicios Médicos.**- 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. 76.- **Régimen legal.**- Las disposiciones legales de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 2 de Marzo de 1971, serán las únicas necesarias de aplicación a fin de prevenir accidentes o enfermedades profesionales y mejorar las mejores condiciones de higiene y bienestar de las Unidades o puestos de trabajo donde los trabajadores desarrollan sus actividades.

Art. 77.- **Información al trabajador.**- En los procesos productivos, el C. de S. e H. recibirá toda la información sobre las materias empleadas, y demás aspectos del proceso, que sea necesaria para el conocimiento y prevención de los riesgos que puedan dañar la salud física y/o mental del operario.

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

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

Art. 78.- **Obligaciones del INIA.**-

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo fueran de pertinente aplicación en las Unidades por razón de actividades que en ellas se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas, fuesen 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 oportunamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados 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 CUIDA 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, caries, labres, vértigos, zorro, 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 requirieran.

Art. 79.- **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 deban seguirse en cada caso.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a las Unidades serbianas 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 S. e H. 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. 80.- **Obligaciones de los trabajadores.**- Deberán cumplir las prescripciones 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. Conocerse a los necesarios reconocimientos, medidas preventivas y a las vacunas e inmunizaciones ordenadas por las autoridades competentes.
3. Todo trabajador, además de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para denunciar la ejecución de ésta en tanto no le sean facilitadas dichas medidas, si bien deberá dar cuenta del hecho al C. de S. e H. sin perjuicio, además, de proceder en caso de denuncia de la Inspección Provincial de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En el término de seis meses desde la publicación de este Convenio en el BOE 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 absorberán todas las percepciones salariales que viñeran 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 marco anterior se prorrogan el contrato de los existentes. Asimismo, la nueva Comisión constituida continuará en el ejercicio de sus funciones hasta tanto sea sustituida por la que en su día correspondiere, 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 1443/1982 de 25 de Junio; Real Decreto-Ley 3287/1982 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 queden publicadas.

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.- En lo referente a dietas por viajes o desplazamientos, lo estipulado en el art. 38 de este mismo Convenio tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1984, ajustándose las cantidades devengadas y percibidas con anterioridad a la publicación del presente texto en el ROP a las asignadas al Grupo 3a en el Anexo II del Real Decreto 1344/84 de 4 de Julio como "Dieta entera" y sin que deba aplicarse, en estos casos, lo estipulado en sus artículos 10, 11 y 12, Dps.

Todo lo relativo a asistencia a Tribunales y órganos de selección, tendrá efectos retroactivos a 1 de agosto de 1984, fecha de entrada en vigor del citado Real Decreto.

Séptima.- En el término de treinta días desde la publicación del presente Convenio en el ROP, se harán constituir los Comités de Seguridad e Higiene a que hace referencia el art. 24. La relación oficial de todos los componentes de dichos Comités será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo correspondiente dentro de los quince días siguientes a los de su constitución.

Octava.- El número total de horas extraordinarias a realizar durante el año 1985, no podrá superar las 1.000. No obstante, si acotada la presente limitación, el IITA precisara, por necesidades estructurales, un aumento del número total de horas extras anteriormente estipulado, habrá de ser la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación la que acuerde la ampliación del mismo.

Por parte del IITA se procurará una distribución de las horas disponibles por la presente Disposición Transitoria, de manera que se acomoden al número de trabajadores que componen la plantilla de cada Centro y al volumen de necesidades que absorbe cada uno de ellos.

DISPOSICIÓN FINAL

Siempre que en el texto del presente Convenio se hace referencia a los Centros (Centros Regionales de Investigación y Desarrollo Agrario), denominación que agrupaba a los diversos Centros del IITA dentro de una región, debe entenderse hecha al conjunto de los Centros no transferidos agrupados de la siguiente manera:

- Los Centros y Departamentos del antiguo CPIDA ya entendidos como unidad administrativa única y con una única dirección,
- La Estación Píjola-Labarra.
- La Granja Agrícola de Melilla.
- y los Servicios Centrales.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Nivel	Plantilla	Salario Base Convenio (14 pagas)
6	14	992.138
5	41	893.615
4	46	815.195
3	42	781.710
2	38	762.855
1	35	741.662

ANEXO II

VAJOR MUYICIDAD POR TRABAJADOR Y AÑO

Siete mil ochocientos cincuenta pesetas.

Nota.- El límite máximo de antigüedad se establece en treinta y dos años por trabajador.

Nota bja.- La cantidad correspondiente de antigüedad será abonada en catorce pagas.

ANEXO III

Nivel	Grupo I Laboratorio	Grupo II Campo	Grupo III Oficina	Grupo IV Oficinas Varios
6	-Maestro Industrial -Ayudante Técnico de laboratorio	-Encargado General -Ayudante Técnico de campo	-Delinante -Oficial 1B Administrativo -Programador	-Maestro Industrial -Contramestre
5	-Analista de laboratorio	-Analista de campo -Encargado agrario	-Oficial 2A Administrativo -Operador	-Maestro de taller -Encargado -Diplomado Puericultura
4	-Maestro especialista	-Oficial 1B	-Operador máquinas especiales -Perforista-codificador	-Oficial 1A -Conserje -Almacenero -Guarda Jurado
3	-Auxiliar de laboratorio	-Oficial 2B	-Auxiliar Administrativo	-Oficial 2B -Oficial mantenimiento -Telefonista
2	-Ayudante especialista	-Peón agrario	-Ninguna	-Vigilante de seguridad -Auxiliar de Conserjería -Auxiliar de Limpieza -Peón especializado
1	-Ninguna	-Ninguna	-Ninguna	-Vigilante -Ordenanza -Limpiador -Peón