

777

RESOLUCION de 3 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal laboral, suscrito por los representantes de ese Organismo y el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, acompañándose informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda y, en su consecuencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.º y 3.º de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a las partes suscribientes, que quedan advertidas del obligado cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 20 de la Ley 50/1984 de Presupuestos Generales del Estado para 1985, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 3 de diciembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes del Servicio Nacional del Cultivo y Fermentación del Tabaco y señores representantes de los trabajadores Comité Intercentros.

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

CAPITULO PRIMERO.— Determinación de las partes que lo suscriben

Artículo 1.º.— Este Convenio se concierne entre el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco y el Comité Intercentros del mismo, al que se le reconocen las facultades previstas en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO.— Ambito de aplicación

Artículo 2.º.— Ambito funcional y personal.

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal contratado con carácter laboral, tanto de plantilla como fijos de carácter discontinuo, por el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

Artículo 3.º.— Ambito territorial

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

Artículo 4.º.— Periodo de vigencia

Se establece una vigencia temporal de 1 año, que finalizará el 31 de diciembre de 1985.

Artículo 5.º.— Forma y condiciones de denuncia del Convenio

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior se entenderá prorrogado de año en año, a falta de denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de anticipación como mínimo, a su expiración o a la de cualquiera de sus prórrogas. Para que surta los efectos oportunos, la denuncia del Convenio deberá ser comunicada por el Comité Intercentros al Director del Servicio, y si de Organismo, por el Director del Servicio a cada una de las miembros del Comité Intercentros.

CAPITULO TERCERO.— Comisión paritaria de interpretación, custodia y vigilancia

Artículo 6.º.— Para la interpretación y vigilancia de este Convenio, en los meses en que fuere preciso su intervención, se constituirá una Comisión compuesta por los cuatro miembros de la Comisión Ejecutiva del Comité Intercentros y cuatro representantes del Servicio designados a tal fin por el Director del Organismo.

Esta Comisión podrá remitir a la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco en cuestiones de interpretación que los sean planteadas.

No será, en ningún caso, competencia de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio resolver sobre reclamaciones de carácter personal, pudiendo intervenir solamente en cuestiones que afecten a la actividad laboral del Servicio o, al menos, a todo un grupo o categoría profesional, sin consideración a las circunstancias particulares de los individuos que las suscriban.

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

CAPITULO CUARTO.— Organización del trabajo

Artículo 7.º.— Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores, la organización del trabajo, dentro de las normas legales en la materia, es facultad exclusiva del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, en el nivel que corresponda o su estructura organizativa.

No obstante, serán oídos a este respecto los representantes de los trabajadores de los centros afectados, o el Comité Intercentros cuando los mismos o éstos tengan alcance nacional.

Artículo 8.º.— En aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior y dado el carácter cíclico de la producción, el Servicio podrá ordenar a su personal laboral, quien estará obligado a realizarlos, trabajos que, sin ser los específicos de su puesto, sean compatibles con su dignidad personal y la categoría del trabajador, evitando así la disminución en el rendimiento laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.º.— Cuando, en casos excepcionales, la Dirección del centro de trabajo disponga el registro sobre la personal del trabajador, o en su domicilio y afectos particulares, para la protección del patrimonio del Servicio o del Estado, el mismo se llevará a cabo en presencia de un miembro del Comité del Centro o Delegado de Personal, o de un trabajador designado por los mismos, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de registro sobre la personal del trabajador, éste se llevará a cabo, en todo caso, por persona de su mismo sexo.

Artículo 10.º.— En el caso de que un trabajador del Organismo se encuentre prestando el servicio militar en un lugar donde el mismo cuente con un centro de trabajo, el mismo será obligado a darle trabajo efectivo en las horas en que las obligaciones militares se le permitan, siempre que el trabajador pueda realizar como mínimo y con continuidad varias jornadas de trabajo y sea autorizado para ello por la Autoridad Militar competente.

No obstante, los trabajadores fijos de carácter discontinuo sólo podrán ejercitar este derecho cuando su grupo en caso de encontrarse trabajando en su lugar de origen.

Artículo 11.º.— En el caso de que un trabajador que está prestando servicio militar pague a su residencia habitual un disfrute de permiso concedido oficialmente y lo acredite así, tendrá derecho a ser admitido al trabajo siempre que sea por jornadas completas y tiempo mínimo de una semana natural (línea o viernes de trabajo efectivo), no haya acumulado al menos al viernes de la semana anterior y, si fuese fijo de carácter discontinuo, lo correspondiera trabajar por su turno en el mismo.

CAPITULO QUINTO.— Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Artículo 12.º.— La selección y contratación del personal laboral se realizará mediante los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

El personal fijo de carácter discontinuo de nuevo ingreso tendrá acceso a la plaza mediante pruebas selectivas libres y públicas.

En caso de apertura de nuevos Centros tendrá preferencia para ingresar en los mismos los trabajadores fijos de carácter discontinuo del Servicio que pertenecieran a otros Centros.

Artículo 13.º.— Para el ingreso como personal de plantilla en el grupo de personal obrero (se requerirá llevar dos años consecutivos de servicio o tres no consecutivos) como personal fijo de carácter discontinuo de igual categoría profesional.

Las vacantes de obreros de plantilla que se produzcan en un centro serán cubiertas, en un plazo máximo de tres meses, previo concurso de traslado entre todos los que ya lo son, — por los obreros fijos de carácter discontinuo del propio Centro por vigentes orden de antigüedad en el mismo. Las vacantes no cubiertas por este medio se sacarán a concurso entre todos los fijos de carácter discontinuo del Servicio para ser cubiertas igualmente por orden de antigüedad.

Al fijo de carácter discontinuo que correspondiera cubrir una plaza de plantilla y no se encontrara prestando servicio, se le notificará por escrito al último domicilio declarado, — debiendo, en el plazo de seis días desde su notificación, dar su conformidad, entendiéndose que de no haberlo, renuncia definitivamente a su derecho de ingreso.

Artículo 14.º.— La provisión de vacantes de personal de cargo comprenderá tres turnos sucesivos: concurso de traslado para el personal de plantilla de igual categoría profesional; pruebas selectivas de acceso para el personal del Servicio de cualquier categoría y calificación; y finalmente, en su caso, pruebas selectivas libres para personal de nuevo ingreso.

Las plazas de personal de cargo y oficio serán cubiertas lo antes posible, y las vacantes serán cubiertas provisionalmente por el personal del Centro designado por la Dirección o por el Comité de Empresa. No todo caso, el plazo máximo para cubrir estas plazas será el establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para que los que están desempeñando ese cargo provisionalmente no puedan adquirir la categoría profesional del mismo por el otro transcurso del tiempo.

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

Las pruebas selectivas pasarán siempre la forma de concurso-espécimen.

Los turnos para los concursos y la fase de concurso de los concursos-espécimen serán elaborados por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio en funciones de Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, y sometidos a la aprobación del Director del Servicio.

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

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

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

Artículo 15.- Modalidades de contratación.-

El Personal afectado por el presente Convenio se clasifica, por su situación en relación con el Servicio, en personal de plantilla y personal fijo de carácter discontinuo.

Se considera personal de plantilla aquel que con contrato de trabajo por tiempo indefinido, ocupa una plaza que figura en las plantillas de personal laboral aprobadas por el Servicio.

Se considera personal fijo de carácter discontinuo a los trabajadores con contrato que son llamados al trabajo y cesados en el mismo de acuerdo con las necesidades de los centros y según su clasificación profesional.

El personal fijo de carácter discontinuo será llamado, consista días de anticipación, a trabajar por orden de mayor a menor antigüedad, según el caso, y cesados en el trabajo por el orden inverso.

A tales efectos se confeccionará en cada centro un censo que refleje la especialidad profesional del grupo del personal obrero, auxiliar de servicios y ayudante de control de calidad, por orden de mayor a menor número de días efectivos trabajados, asignado en el mismo a cada trabajador el número de orden correspondiente, por el que serán llamados y cesados en el trabajo, tal y como se viene realizando en la fecha de este Convenio.

El personal fijo de carácter discontinuo que, al ser llamado al trabajo y reincorporarse al contrato de su grupo no se presenten al mismo y no alegue previamente como justificada para ello, perderá sus derechos como tal, y será eliminado del correspondiente censo. Se entenderá, en todo caso, como causas justificadas para no reincorporarse al trabajo la enfermedad y circunstancias familiares análogas a la misma, al cambio de residencia previamente justificada, al cumplimiento del servicio militar o de deberes políticos o sindicales y cualquier otro que sea antedicho como tal por el Jefe Provincial o el Director del centro.

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

No obstante, se reincorporarán a su turno de trabajo los trabajadores en situación de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral al ser dados de alta, considerándose como trabajo a efectos de antigüedad en el censo los días trabajados por el resto de su grupo desde que se cesó su turno. Mientras tanto su plaza será cubierta eventualmente y durante el período de enfermedad por otro trabajador del censo, causando baja en el momento en que el trabajador enfermo se reincorpore al trabajo.

Artículo 16.- El personal de plantilla podrá solicitar de mutuo acuerdo y conjuntamente la permuta de puestos entre trabajadores del mismo grupo y categoría profesional que residan en localidades distintas.

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

Artículo 17.- Se fija un período de prueba de 15 días para el personal fijo de carácter discontinuo de nuevo ingreso, durante el cual tanto el trabajador como el Servicio podrán dar por terminado el contrato de trabajo sin justificación de causa. Durante este período de prueba el Servicio podrá obligar al trabajador a que pase un reconocimiento médico por cuenta del Organismo.

Artículo 18.- Trabajos de superior e inferior categoría.-

En relación con el artículo 7º de este Convenio y cumpliendo lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el personal percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, aunque circunstancialmente sea destinado a otros trabajos, salvo que éstos correspondan a categoría superior, en cuyo caso percibirá las de esta última categoría mientras duren tales circunstancias.

El personal a quien se encomiende el manejo de carretillas elevadoras, carretillas a motor y cámaras de fermentación artificial, percibirá, mientras permanezca en este trabajo, la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría y el que corresponde al de Oficial de 2º, por jornadas completas y siempre que el tiempo trabajado alcance las dos horas diarias. Esta diferenciación no supone en ningún caso la realización de trabajos de superior categoría o los efectos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 20.- Plantillas y escalafones.-

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

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

CAPITULO VII.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 21.- Estudios académicos y de formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

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

- 1.1. Derechos:
 - a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de estos.
 - b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido en el Organismo correspondiente.
 - c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que existan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional.

- 2.1. Derechos:
 - a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.
 - b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2. siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.
 - c) A la concesión del oportuno permiso no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

- 2.2. Beneficios:
 - a) En la organización del trabajo no permitirá la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado a) del punto 2.1. anterior, el trabajador, podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a los cursos, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.
 - b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que existan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Señalando el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 20, 2.º E) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se realice esta preferencia no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Siempre que ello sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y la requiera los sistemas de trabajo, el Servicio con la colaboración del Comité Intercentros procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y cualquier otro medio que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará como tiempo de trabajo si de los cursos de formación, siempre que su grupo esté trabajando.

CAPITULO VIII.- Jornada y horarios de trabajo

Artículo 22.- Se fija una jornada de trabajo de 40 horas semanales, de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias, tanto en jornada partida, que será la que se realice normalmente, como en jornada continuada. No obstante en los centros de producción y por razones de producción podrá pactarse entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores jornadas distintas.

Los descansos de 15 minutos de mañana y tarde en jornada partida, o de media hora en jornada continuada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

APITULO VI.- Clasificación profesional

Artículo 18.- Categorías y niveles profesionales (a definir en el Anexo).

El personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fomento del Tabaco se clasificará, según su función, en los siguientes grupos y categorías profesionales:

- A) Personal de cargo:
 - a) Auxiliar Técnico
 - b) Encargado de Centro
 - c) Subencargado de Centro
 - d) Responsable de Área
 - e) Portero
 - f) Vigilante
 - g) Vigilante Suplente
- B) Personal de oficio:
 - 1) Técnicos:
 - a) Jefe de Mantenimiento
 - b) Oficial de Mantenimiento
 - c) Ayudante de Oficial de Mantenimiento
 - 2) De Servicios:
 - a) Oficial de Servicios
 - b) Auxiliar de Servicios
 - c) Ayudante de Servicios
 - 3) De control de calidad:
 - a) Oficial de control de calidad
 - b) Ayudante de control de calidad
- C) Obrero:
 - 1) Cualificado:
 - a) Especialista de Fermentación
 - b) Especialista de acondicionamiento
 - c) Especialista de selección
 - 2) No cualificado:
 - a) Peón

Artículo 23º.- Horarios, turnos y horarios especiales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios serán establecidos uniformemente por zona y actividad productiva. Únicamente se admitirán horarios diferentes, por razón de la especialidad del centro de trabajo, para el personal dependiente del Instituto Tecnológico del Tabaco, de la Estación Experimental de "La Caballera" o de las Oficinas Centrales del Organismo.

En todos los centros de trabajo la jornada se computará a modo que, tanto al comenzar como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando las necesidades de producción así lo requieran, el Servicio, sido el Comité de Centro, podrá establecer dos o tres turnos de trabajo cambiando durante los períodos precisos, satisfaciendo los planes que legalmente puedan corresponder por nocturnidad o trabajo en días festivos.

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

El Servicio valorará que los trabajadores que hasta en el curso de tres veces en el año se presenten al trabajo con un retraso no superior a diez minutos puedan incorporarse al turno sin deducción alguna de sus retribuciones, en las fechas y quantas en que el trabajador llegue con retraso se reducirá del jornal diario el tiempo no trabajado a todos los efectos, paratiéndole la Empresa al ingreso al trabajo, notificándole en todo caso el régimen sancionador del Capítulo XI del Convenio Colectivo.

Art. 24º.- Calendario laboral.

En cuanto a fiestas técnicas y días festivos, se estará a lo dispuesto en la materia; pero se considerarán fiestas además los días 6, 24 y 25 de diciembre.

CAPÍTULO III.- Vacaciones, permisos y licencias.

Art. 25º.- Vacaciones anuales.

Todo el personal laboral del Servicio disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas por año trabajado, que no podrán ser compensadas en efectivo, ni ampliadas mediante concesión de licencias sin sueldo.

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

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo que hubieran trabajado durante un período inferior al año, recibirán en metálico la parte proporcional de vacaciones que les correspondiere, computándose la antigüedad correspondiente de los días enteros que dicha parte proporcional comprendiere.

Art. 26º.- Permisos retribuidos.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 3 meses cada 7 años.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración, no exceden de un conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución e indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en adopción trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución e indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no se está utilizando por la madre o en mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del Servicio.

Art. 27º.- Ausencias por enfermedad e incapacidad laboral.

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

Se pagará con cargo al Servicio las diferencias hasta el importe de su salario, con respecto a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, a partir de los siete días en esa situación, y hasta un máximo de seis meses.

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

Durante la tramitación del referido expediente, el trabajador continuará percibiendo, con cargo al Servicio, la diferencia entre las prestaciones que ésta perciba de la Seguridad Social y el importe de sus retribuciones, de jurá de percibir este complemento, en caso de que el expediente no fuere iniciado.

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 b), de este Convenio, la incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad de momento justificada, no será causa de pérdida de la prima de regularidad; pero el Servicio podrá promover la inspección de la baja y, si la misma fuere provocada, si se producirá tal pérdida, que no podrá ser recuperada en ningún caso.

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

Siempre que no se trate de servicio de trabajo y de transporte no es posible compatibilizar la visita con la incorporación al trabajo, los trabajadores podrán avisar el día anterior con las mismas efectos, siempre que se justifique tal incompatibilidad.

CAPÍTULO IV.- Suspensión del contrato de trabajo.

Art. 28º.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de noventa días, distribuidos a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores durante un año, al menos, de antigüedad al servicio del organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido una vez por el mismo trabajador o la transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, en cuyo caso el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la motivación de un nuevo período de excedencia de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viviere disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación e elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO V.- Régimen disciplinario.

Artículo 29º.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las unidades o por la Dirección del Servicio según procediere, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la producción de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con intención o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, o no ser que prueba la imposibilidad de hacerlo.
 - a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, más de dos días al mes.
 - a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
 - a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
- b.2. El incumplimiento de los órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o pueden derivar perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La descortesía con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de los normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajo o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y meses de días.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilización.
- b.13. La utilización o difusión indebida en datos o noticias de las que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan sido sancionadas por los mismos.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1. El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones administrativas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifesta subordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos o informaciones del Servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días a más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de acceso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

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

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídas aquellas en el mismo.

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

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de lo que se dispone al autor y de la intermediosidad, perturbación para el servicio planteado y la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dichas tolerancias o encubrimientos.

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

CAPÍTULO III.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.-

Artículo 30º.- Organización y participación.

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

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

Artículo 31º.- Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

Artículo 32º.- Servicios médicos de empresa y reconocimientos médicos.

El Servicio gestionará el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo al que su personal laboral pase una revisión médica anual.

CAPÍTULO IIII.- Retribuciones.-

Artículo 33º.- Retribuciones salariales básicas.

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

Salario base, con arreglo a la siguiente tabla:

	Pesetas diarias	Salario hora
a) Personal de cargo		
Auxiliar Técnico	2.007	
Encargado de Centro	2.007	
Subencargado de Centro	1.920	
Responsable de áreas permanentes	1.882	
Portero	1.828	
Responsable de gran temporal	1.825	
Vigilante	1.818	
Vigilante suplente	1.818	
b) Personal de oficio:		
1) Técnicos:		
Jefe de Mantenimiento	2.449	
Oficial de Mantenimiento	1.920	
Oficial de 2º	1.596	
Ayudante de oficial de mantenimiento	1.515	
2) De servicios:		
Oficial de Servicios	1.920	
Auxiliar de servicios	1.596	
Auxiliar de servicios temporal	1.541	
Ayudante de servicios	1.515	
3) De control de calidad:		
Oficial de control de calidad	1.920	
Ayudante de control de calidad	1.515	
Ayudante de control de calidad temporal	1.500	
c) Personal obrero:		
1) Cualificado:		
Especialista de fermentación	1.486	
Especialista de acondicionamiento	1.486	
Especialista de Selección	1.486	
2) No cualificado:		
Peón	1.640	

- Complementos salariales.

a) Por antigüedad, constituido por el abono de tantos trienios como correspondan por años de servicio en el Organismo, a razón de 24.518,95 pesetas anuales por trienio cumplido, que representan 53,89 pesetas por día. El percibo del trienio comenzará para los obreros de plantilla el primer día del mes siguiente al de su cumplimiento.

b) Por cantidad de trabajo, constituido por el premio de regularidad que, en cuantía de 3.445 pesetas por mes, será percibido por los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, no hayan incurrido durante el mes en ninguna falta. No se considerarán falta, a efectos de percepción de este premio, las vacaciones reglamentarias, las ausencias por incapacidad laboral transitorias debidas a accidentes de trabajo sufridos en el Servicio e enfermedades debidamente justificadas, ni las producidos por licencia con sueldo, a que se refiere los artículos 25º, 26º y 27º de este Convenio. Se percibirá igualmente este premio, en la parte proporcional que corresponda, por los trabajadores fijos de carácter discontinuo que hayan sido llamados a trabajar a comedia en el mes, siempre que no hayan incurrido en falta.

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

Los que por una falta o dos medias faltas en el mes hubieran perdido el derecho al premio, podrán recuperarlo en el mes siguiente si durante el mismo hubieran tenido las ausencias completas; pero este derecho a recuperación sólo podrá ejercitarse dos veces al año.

Los importes de los premios de regularidad de satisfecito, por centros, incrementarán el de las bonas de Navidad, con carácter nacional.

- c) De vencimiento periódico superior al ses. Se establecen tres pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una al salario base de una mensualidad, incrementado con la parte proporcional de antigüedad. Corresponden a las gratificaciones de Julio y Navidad y a la participación en la producción; y su hánd efectivas, respectivamente, el 30 de junio, el 20 de diciembre y en la primera quincena del año siguiente al de su devengo, salvo causa de fuerza mayor.
- d) En especie, sustituido por una bonas de Navidad que recibirán todos los productores que se encuentren trabajando en esa fecha, cuyo valor será de 4.253 pesetas. También este aumento lo percibirán los trabajadores que se hubieran jubilado en el año, aún sin estar en servicio activo.

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

Artículo 34.- Percepciones no salariales.-

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

Los premios podrán consistir en acciones honoríficas, premios en metálico, viajes o bonas de estudios y otras.

PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 35.- El Servicio dotará a su personal con dos prendas de trabajo por año, una excepción de Portapeque, Vigilantes y Vigilantes Suplentes, cuyas uniformes tendrán una duración de dos años, para el personal de uniformes de invierno y uniforme de verano.

El Servicio se compromete a entregar estas prendas del 1 al 20 de abril de cada año, debiendo los trabajadores utilizar las prendas nuevas recibidas a partir del 1 de mayo siguiente, con prohibición de usar las viejas, una vez recibidas aquellas. El uniforme de invierno incluirá una prenda de abrigo.

Artículo 36.- El personal fijo de carácter discontinuo recibirá desde el momento de su ingreso dos prendas, cuya duración será de un año de servicio. Cuando el período de trabajo sea inferior a tres meses las prendas al Servicio al cesar en el trabajo.

Artículo 37.- Los Vigilantes, Vigilantes Suplentes y Portapeques del uniforme de invierno antes del 1 de octubre y del uniforme de verano el 1 de mayo.

Artículo 38.- Las prendas de trabajo con, en todo caso, propiedad del Servicio, correspondiendo al personal que las disfruta su mantenimiento y limpieza hasta su inutilidad.

Artículo 39.- En ningún caso de prendas de trabajo para entrar al mismo en los centros y su utilización fuera de ellos constituirá una falta del personal. El artículo 23 de este Convenio. Las prendas cedidas que el podrá usarse fuera del centro de trabajo.

Artículo 40.- El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando servicio militar obligatorio, aunque anticipen esta deber como voluntario, se computará a efectos económicos de retribuciones por antigüedad (triénial) y a efectos de antigüedad en el centro correspondiente a su categoría profesional, cuando se trate de fijos de carácter discontinuo, por el tiempo en que su grupo se encuentre trabajando.

Artículo 41.- Horas extraordinarias.-

Se reducirán al máximo, pagándose el 100% en días laborables y el 80% en domingos y festivos.

Artículo 42.- Indemnizaciones por razón del servicio.-

Se establecen para el personal del Servicio las siguientes indemnizaciones:

a) Ayuda al transporte, para compensar los gastos de desplazamiento del personal en su asistencia al trabajo, que se fija en 213 pesetas por día completo efectivamente trabajado, de lunes a viernes. El trabajador que tuviera media falta percibirá la mitad de la ayuda.

b) Dietas y gastos de locomoción, para compensar los gastos de locomoción originados al personal por las misiones o comisiones que circunstancialmente les sean ordenadas y deban desempeñarse fuera del término municipal donde radique su residencia oficial, dentro del territorio nacional. Tal indemnización será la misma que corresponde a los funcionarios públicos incluidos en el Grupo IV, excepto los Jefes de Mantenimiento, Auxiliares Técnicos, Encargados de Centros, Subencargados de Centro, Oficiales de Control de Calidad, Oficial de Servicios, y Oficial de Mantenimiento, que percibirán la que corresponde a los funcionarios públicos incluidos en el Grupo III.

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

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

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

El pago se realizará por el Servicio mediante saldo contable contra la cuenta corriente abierta por el Organismo con tal finalidad; o, si mediare petición personal por el trabajador, mediante transferencia a la cuenta corriente o de ahorro abierta a nombre del trabajador e indicada por el mismo. En cualquier caso, la transferencia se ordenará en el plazo establecido en el artículo 42, no responsabilizándose el Servicio del retraso que pudiera sufrir el abono en cuenta.

CAPITULO XIV.- Asistencia y acción social.-

Artículo 43.- Dentro de la política de promoción del empleo en ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

CAPITULO XV.- Derechos de representación sindical.-

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

Los miembros de los Comités de Centro y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas anuales retribuidas, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 65.3) del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas podrán acumularse con carácter anual y varias representaciones sin rebasar el máximo total; pero en ningún caso serán acumulables de un mes a otro, aunque no se hubieran consumido las concedidas.

En esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del Convenio por el Comité Intercentros, ni las consumidas en las reuniones de dicho Comité previamente autorizadas por la Dirección del Servicio en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, Comisión de Plantilla y en la negociación del Convenio.

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

Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos centros de trabajo (entiéndase que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales), cuya plantilla exceda de cien trabajadoras, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al quince por ciento.

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

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

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

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

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

La elección y renovación, cuando proceda, se llevará a cabo sin intervención del Servicio.

En el seno del Comité Intercentros existirá una Comisión Ejecutiva, compuesta por cuatro de sus miembros. Dicha Comisión constituirá la representación laboral en la Comisión de Vigilancia Interpretación del Convenio.

Los representantes de los trabajadores gozarán de las garantías establecidas para los mismos en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las asambleas podrá ser convocada con expresión del orden del día propuesta, por el Comité de Centro o Delegados de Personal o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla; y también por el Servicio.

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

Nó podrá tratarse en la asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

El Servicio podrá asegurar a la celebración de la asamblea si se hubiera truncado dos meses desde la última reunión celebrada. Este límite no regirá, sin embargo, cuando se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos.

En los centros de trabajo existirá un Tablón de Anuncios en el que los representantes de los trabajadores y los Sindicatos o Centrales Sindicales con afiliación superior al quince por ciento podrán insertar sus comunicaciones.

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

DISPOSICION ADICIONAL

- 1.- Las condiciones de Trabajo pactadas en este convenio constituyen un todo único que, en conjunto y en cómputo anual, sustituyen globalmente la normativa vigente aplicable al personal laboral del S.N.C.F.T.

En consecuencia las mejoras salariales que se pactan en este Convenio y en especial las que exceden del porcentaje básico de crecimiento de la masa salarial establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1985, absorben y compensan las posibles condiciones retributivas y no retributivas que, estando reguladas en convenio colectivo anterior, no aparecen recogidas en el presente acuerdo.

- 2.- Efectivamente, el régimen de jubilación anticipada recogido en los artículos 65 a 70 del convenio colectivo vigente para 1984 podrá aplicarse a aquellos trabajadores que hubieran solicitado estos beneficios antes del 12 de julio de 1985.

- 3.- Los trabajadores jubilados que vinieran percibiendo pensión con cargo a los presupuestos del Servicio y los que se jubilarán de conformidad con lo dispuesto en el número anterior podrán ver revalorizada la cuantía de sus pensiones individuales en los porcentajes autorizados por las sucesivas Leyes de Presupuestos para las retribuciones del personal laboral de la Administración del Estado y Centro, en todo caso, de los límites globales de los créditos autorizados al efecto en los Presupuestos del Servicio Nacional de Cultivos y Fecundación del Tabaco.

DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.- Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1985. En todo lo demás, su vigencia tendrá lugar a partir de su firma por la Comisión Negociadora.

Segunda.- La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio estará formada por:

- D. Alvarez González-Coloma y Pascua.
D. José Antonio González Martín.
D. Jesús Tejera Fernández.
D. José Ignacio González Marqués.
D. José Jiménez Yellón.
D. Ricardo de Elías Jiménez.
D. Francisco Alcázar Hidalgo.
D. José Gómez Fernández.

ANEXO

Ampliar Técnico es el técnico no titulado que bajo las órdenes del Técnico Titulado de campo que corresponde y con conocimientos y experiencia sobre tabaco, desempeña las funciones relacionadas con el cultivo, curado y presentación del tabaco a que bajo las órdenes del Técnico Titulado de Centro realiza las funciones que en el mismo se le encomiendan.

- Encargado de Centro es el trabajador que, a las órdenes directas del Director de Centro o en su defecto del Jefe de Negociado de Centro, lleva la responsabilidad de los trabajos que se efectúan en distintas dependencias, secciones o áreas a sus órdenes, debiendo imprimir a las mismas unidad, distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y con iniciativa, en beneficio del mismo.
- Subencargado de Centro es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado de Centro, auxilia a éste en sus funciones, con cargo y responsabilidad y sustituye al mismo en sus ausencias.
- Responsable de Área es el trabajador que, bajo las órdenes superiores, tiene la responsabilidad, temporal o permanente, de los trabajos del Área que le está encomendada.
- Portero es el trabajador que, durante la jornada normal, tiene como misión vigilar los accesos a los Centros y controlar la entrada y salida, tanto del personal del Centro como de los extraños al mismo, y todo clase de mercancías.
- Vigilante es el trabajador que, fuera de la jornada normal del centro de trabajo, realiza las funciones de Portero y mantiene la vigilancia sobre el recinto del centro y sus locales, instalaciones y maquinaria.
- Vigilante suplente es el trabajador que tiene por misión sustituir a Portero o Vigilantes en sus funciones durante la ausencia de los mismos por descanso, vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa, con idéntica responsabilidad de aquéllos, teniendo preferencia para ocupar la vacante de dichos cargos en su centro, previo concurso de traslado, cuando ésta se produce.
- Jefe de Mantenimiento es el trabajador que, a las órdenes de la Dirección del Centro y con nivel profesional mínimo de Maestría Industrial o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de las instalaciones o su cargo.
- Oficial de Mantenimiento es el trabajador con nivel mínimo de oficial de primera en su oficio, encargado de la conservación y reparación de locales, instalaciones, maquinaria y herramientas, a las órdenes del Jefe de Mantenimiento, en su defecto, del Jefe de la Unidad correspondiente.
- Ayudante de Oficial de Mantenimiento es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio, colaborando normalmente con el Oficial de Mantenimiento.
- Oficial de Servicios es el trabajador que, con los conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza, con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente, tareas en oficinas tales como toma de datos, confección de partes, etc., que, no iniciándose directamente en la producción, son necesarias para la misma.
- Auxiliar de Servicios es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de Servicios, sin iniciativa propia.
- Ayudante de Servicios es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos complementarios, colaborando en las actividades del personal del Servicio.
- Oficial de control de calidad es el trabajador que, con conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente, las tareas relativas al control de la calidad de producción.

- Ayudante de Control de Calidad es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de Control de Calidad y sin iniciativa propia realizando algunas tareas relativas al control de la calidad de la producción, con carácter repetitivo y mecánico.

- Operario Especialista es el trabajador que, con experiencia suficiente en operación de primera transformación del tabaco en rama, bien sea de Fecundación, de Acondicionamiento o de Selección, ha adquirido una cierta cualificación en los de la categoría a que pertenece, siendo capaz de realizarlas con conocimiento y responsabilidad.

- Peda es el trabajador no cualificado dedicado fundamentalmente a tareas que requieren únicamente esfuerzos físicos o de peso, limpieza y orden de los locales y dependencias del centro. No obstante, colaborará con los Especialistas en las tareas de primera transformación del tabaco, a fin de adquirir la necesaria especialización.

778

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.099 el cubrefiltro para pantalla de soldador, marca «Ferca», modelo «Policarbonato», fabricado y presentado por la empresa «Ferca, Sociedad Anónima», material de protección personal, de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección general de Trabajo expediente de homologación del cubrefiltro para pantalla de soldador, marca «Ferca», modelo «Policarbonato», con arreglo a lo previsto 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 cubrefiltro para pantalla de soldador, marca «Ferca», modelo «Policarbonato», fabricado y presentado por la empresa «Ferca, Sociedad Anónima», material de protección personal, con domicilio en Zaragoza, calle Ventura Rodríguez, número 31, como medio de protección personal de los ojos contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.- Cada cubrefiltro de dichos modelo y marca llevará marcada de forma legible, indeleble y permanente, dentro de una zona periférica de ancho no superior a 5 milímetros, sus dimensiones, expresadas en milímetros y la siguiente inscripción: « M. T.-Homol. 2.099.- 18 de noviembre de 1985.- Cubrefiltro para pantallas de soldador».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-19 de cubrefiltros y antecristales para pantallas de soldador, aprobada por Resolución de 24 de mayo de 1979.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

779

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.100 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8642, presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, 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 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8642, presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Plastic Auvergne», como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase E-I, grado A.

Segundo.-Cada bota de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.100, 18 de noviembre de 1985, bota impermeable al agua y a la humedad, clase E-I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre la homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Normas Técnicas Reglamentarias MT-27 de «Bota impermeable al agua y a la humedad» y MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobadas por resoluciones de 3 de diciembre de 1981 y 31 de enero de 1980, respectivamente.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.