



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXVI

Sábado 11 de enero de 1986

Núm. 10

780 *RESOLUCION de 3 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.107 la llave pipa de 8 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.254, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamalla (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 8 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.254, 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 llave pipa de 8 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.254, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Vilamalla (Gerona), carretera de Vilamalla a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida 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. 2.107-3-12-85-1000 V».

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-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

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

781 *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Renate Naura».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha de 29 de julio de 1985, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.091, promovido por «Renate Naura», sobre sanción de 600.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos declarar la inadmisibilidad del recurso 44.091, interpuesto por el Procurador señor Estrugo Muñoz, en nombre y representación de «Renate Naura» contra las Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 7 de enero y 16 de mayo de 1983, a que estas actuaciones se contraen, y sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

782 *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María del Carmen Ramos Pérez.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de marzo de 1985, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo promovido por doña María del Carmen Ramos Pérez, sobre tipificación de la recurrente como funcionario de carrera del Cuerpo Especial de Letrados de la AISS, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el presente recurso, deducido por doña María del Carmen Ramos Pérez, seguido en esta Sala con el número 1.495/1981, en impugnación de la denegación presunta, por silencio administrativo, del Consejo de Administración de la AISS, de ser tipificada la recurrente como funcionaria de carrera del Cuerpo de Letrados con la antigüedad solicitada, declarando nullos dichos acuerdos por no ser conformes con el ordenamiento jurídico y declarando, en consecuencia, el derecho de la recurrente a ser considerada con la calificación jurídica personal con efectos desde el día 8 de agosto de 1971, debiendo la Administración expedir el correspondiente título acreditativo de su nombramiento; todo ello sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas del procedimiento.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

783 *RESOLUCION de 16 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura y el personal laboral transferido por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.*

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura y el personal laboral transferido por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y afectado por el Convenio Colectivo entre este Ministerio y su personal laboral, suscrito el 10 de junio de 1985 por la Comisión Negociadora, constituida, de una parte, por los representantes designados por la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, recibido en esta Dirección General el día 11 del corriente mes de diciembre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, y advertencia de que la actividad de referencia se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 10 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, advertencia de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

Madrid, 16 de diciembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y EL PERSONAL LABORAL TRANSFERIDO POR EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION Y AFECTADO POR EL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION Y SU PERSONAL LABORAL

Artículo 1º.- Finalidad, ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio empresarial establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura.

Será de aplicación a todas las Unidades administrativas pertenecientes a la Administración Autonómica de ámbito regional o provincial de la que depende este personal laboral, quedando excluido el personal laboral procedente de la administración institucional y no transferido de la Junta sin perjuicio de su posterior adhesión al presente Convenio, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

1.- El personal laboral al que es de aplicación este Convenio son trabajadores, fijos transferidos por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación que venía regulando sus condiciones de trabajo por el Convenio Colectivo del citado departamento Ministerial y su personal laboral, así como los fijos interinos o eventuales que pueda contratar la Consejería.

Este personal tendrá o no contrato escrito.

2.- quedan excluidas del campo de aplicación de este Convenio:

1.1.- El personal cuyas relaciones con el departamento se deriven de un contrato administrativo.

2.2.- El personal que presta sus servicios a Empresas de carácter público o privado sin cuando los mismos tengan suscritos contratos de obras o servicios con la Consejería de Agricultura y Comercio, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas.

2.3.- Los profesionales cuya relación con la Consejería de Agricultura y Comercio se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter personal-eventual, interino o fijo.

Artículo 3º.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y finalizará el 31 de Diciembre de 1.985.

No obstante, sus efectos económicos serán desde el 1 de Enero de 1.985.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año si cual quiers de las partes no lo denuncia, como mínimo con un mes de antelación excepto en sus aspectos económicos y de duración de jornada que será objeto de negociación.

A partir de 1 Enero 1.986 se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio que se cifrará en un 20% del incremento que experimenten los créditos del personal laboral de los Presupuestos Generales de la Junta de Extremadura para 1.986, aplicados sobre el salario base, plus de homogeneización y complemento de Antigüedad.

CAPITULO II.- CLASIFICACION DE PERSONAL

SECCION PRIMERA.- CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA.

Artículo 4º.- Con periodicidad anual, y en todo caso con anterioridad al 1 de Mayo se publicará la relación del personal laboral al

que es de aplicación este Convenio, en el que se relacionará el personal por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, año de devengo del próximo trienio y número de Registro de Personal.

En el plazo de quince días, desde la publicación de la relación los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquel, las reclamaciones serán resueltas dentro del plazo de treinta días desde que la Comisión paritaria emita su informe.

Artículo 5º.- Por razón de su permanencia, el personal se clasificará en fijo de plantilla y de duración determinada.

1.- Personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza fija en las distintas plantillas laborales transferidas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación a la Consejería de Agricultura y Comercio y en cuyas Unidades Administrativas se ha encuadrado y presta servicio como personal laboral afecto al anterior Convenio del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

2.- Al personal de duración determinada se le aplicará lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION SEGUNDA.- CLASIFICACION SEGUN GRUPO Y ESPECIALIDAD PROFESIONAL.

Artículo 6º.- El personal acogido a este Convenio se clasificará, de acuerdo con los trabajos desarrollados, en una de las siguientes grupos:

- 1º Titulados universitarios
- 2º Técnicos titulados y no titulados
- 3º Especialistas de Oficina
- 4º Administrativos
- 5º Subalternos
- 6º Oficios varios

Artículo 7º.- Dentro de los distintos grupos expresados en el artículo 6º, se incluirán las siguientes especialidades:

- 1. Grupo primero: Titulados universitarios.
 - 1.1. Titulados de grado superior
 - 1.2. Titulados de grado medio
- 2. Grupo segundo: Técnicos titulados y no titulados.
 - 2.1. Ayudantes Técnicos, Encargados de Obras y Jefes de Taller
 - 2.2. Analistas de Laboratorio
 - 2.3. Capataces Agrícolas, Forestales o Ganaderos y de Actividades docentes.
 - 2.4. Capataces de Obras.
 - 2.5. Auxiliares de Laboratorio
- 3. Grupo tercero: Especialistas de Oficina.
 - 3.1. Analistas y Programadores de Aplicaciones
 - 3.2. Contables.
 - 3.3. Operadores de Ordenador.
 - 3.4. Auxiliares de Informática.
 - 3.5. Encargados u Operadores de Máquinas Reproductoras y otras Máquinas Auxiliares.
 - 3.6. Telefonistas.
- 4. Grupo cuarto: Administrativos.
 - 4.1. Administrativos
 - 4.2. Auxiliares administrativos.
- 5. Grupo quinto: Subalternos
 - 5.1. Conserjes-Ordenanzas
 - 5.2. Guardas-Vigilantes.
 - 5.3. Mozos
 - 5.4. Botones

6. Grupo sexto: Oficios varios:

Subgrupo 6.1.

- 6.1.1. Auxiliares y Controladores Pecuarios.
- 6.1.2. Mayorales
- 6.1.3. Tractoristas
- 6.1.4. Pastores
- 6.1.5. Jardineros
- 6.1.6. Oficiales de primera
- 6.1.7. Oficiales de segunda
- 6.1.8. Peones y Mozos agrarios especializados
- 6.1.9. Peones y Mozos agrarios.
- 6.1.10. Zapales

Subgrupo 6.2.

- 6.2.1. Encargados de almacén
- 6.2.2. Gobernantas
- 6.2.3. Cocineros
- 6.2.4. Conductoras
- 6.2.5. Ayudantes de Cocina
- 6.2.6. Ayudantes de obras.
- 6.2.7. Peones de obras
- 6.2.8. Auxiliares de internado
- 6.2.9. Limpiadoras.

Artículo 82.- Definiciones.- Las definiciones de las diferentes especialidades, según los trabajos desarrollados por el personal en las distintas unidades administrativas, son las siguientes:

Grupo primero: Titulados universitarios.

1.1. Titulados de grado superior: Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por el Centro Universitario legalmente facultado para ello y realizan funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna Unidad Administrativa de la Consejería.

1.2. Titulados de grado medio. Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por el Centro Universitario legalmente facultado para ello y realizan las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna unidad administrativa de la Consejería.

Grupo segundo. Técnicos titulados y no titulados.

2.1.1. Ayudantes Técnicos: Trabajadores que, poseyendo título de Formación Profesional de segundo grado, específico, realizan funciones propias de su titulación a los órdenes inmediatos de Directores o Jefes, así como los que en la actualidad, sin poseer título de ninguna clase, teniendo reconocida esta categoría profesional, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

2.1.2. Encargados de obras: Trabajadores que, poseyendo título de Formación profesional de segundo grado con mando directo sobre capataces y Oficiales, están a las órdenes inmediatas de un Jefe o titulado universitario, secundando a éstos en el trabajo y servicios a él encomendados, sustituyéndole en sus ausencias.

2.1.3. Jefes de taller: Trabajadores que, con título de Formación Profesional de segundo grado y con conocimientos técnicos y prácticos, están al frente de un taller de reparación que cuenta con maquinaria y personal a su cargo y bajo su responsabilidad.

2.2. Analistas de laboratorio: Trabajadores que, con el título de Bachiller superior o equivalente y bajo la supervisión de su superior, realizan análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que se les indiquen las normas y especificaciones; cuidan del buen estado de los aparatos y de su homologación; preparan reactivos necesarios y se ocupan de la obtención de los determinados en la forma conveniente; así como los que en la actualidad, sin poseer título de ninguna clase, teniendo reconocida esta categoría profesional, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

A los trabajadores que actualmente tengan reconocida esta categoría y se encuentren en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado se les reconocerá el nivel 3.

2.3.1. Capataces agrícolas, forestales o ganaderos: Trabajadores que teniendo conocimientos teórico-prácticos de carácter agrícola, forestal o

ganadero, estando en posesión del correspondiente diploma de Capataz, velan a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de las distintas faenas agrícolas.

2.3.2. Capataces de actividades docentes: Trabajadores que, estando en posesión de diploma de Capataz, desarrollan enseñanzas teórico prácticas, como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios utilizados en la enseñanza, auxilian en las demostraciones, campos de ensayos y experiencias, así como ejecutan aquellos otros trabajos que resulten precisos para la preparación y desarrollo de las clases prácticas y ejecución de las demostraciones, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

A los trabajadores que actualmente tengan reconocida esta categoría y que se encuentren en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado se les reconocerá el nivel 3.

2.4. Capataces de obra: Trabajadores que tienen a su cargo el mando directo del personal obrero y poseen conocimientos completos de las obras y trabajos a realizar.

2.5. Auxiliares de laboratorio: Trabajadores que realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores a trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo tercero: Especialistas de oficina.

3.1. Analistas y Programadores de aplicaciones: Trabajadores que verifican análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiera a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando o no programas en el lenguaje de programación que les sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando el manual de la consola.

3.2. Delineantes: Trabajadores que están capacitados para el desarrollo gráfico de proyectos, confección o interpretación de planos o diseños industriales y otros trabajos análogos.

3.3. Operadores de ordenador: Trabajadores que manejan los ordenadores para el tratamiento de la información y que interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su utilización, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

3.4. Auxiliares de informática: Trabajadores que realizan el perfecto manejo de las máquinas codificadoras de datos, en particular, grabadoras-perforadoras, verificadoras, clasificadoras, digitadoras, teletipos y otras máquinas análogas, además de la preparación, control y codificación de documentos, y la revisión en su caso, de los resultados del proceso de tratamiento e información, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

3.5. Encargados u Operadores de máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares: Trabajadores que realizan el manejo de las máquinas reproductoras (fotocopiadoras, multicopistas, etcétera), y otras máquinas auxiliares de oficina, conociendo suficientemente su funcionamiento y teniendo nociones elementales de su mecánica, realizando reparaciones sencillas.

3.6. Telefonistas: Trabajadores que tienen por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

Grupo Cuarto: Administrativos.

4.1. Administrativos: Trabajadores que, poseyendo el título de Bachiller Superior o equivalente, a las órdenes del Director o Jefe de una Unidad administrativa, realizan con responsabilidad e iniciativa cualificadas actividades de carácter burocrático, que requieren una preparación específica y reconocida, así como los que en la actualidad, sin poseer título de ninguna clase, teniendo reconocida esta categoría profesional, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate. También ascenderán a la categoría de Administrativos los Auxiliares administrativos que habiendo ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1980, llevan diez años en el ejercicio de esta función y con ocasión de vacante. En este caso, sin necesidad de peticiones se les titulará al principio indicada.

4.2. Auxiliares administrativos: Trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina a despacho, tales como correspondencias, archivo, cálculo sencillo,

confección de documentos como recibos, fichas transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía, estenotipia y análogas. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía, taquigrafía, adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Grupo quinto: Subalternos.

5.1. Conserjes-Ordenanzas: Trabajadoras cuya misión principal es vigilar las puertas y accesos a los locales de las Unidades Administrativas, hacer recados dentro o fuera de dichos locales, franquear, depositar, entregar-recoger, distribuir correspondencia; todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente Unidad, así como otros trabajos secundarios de análoga naturaleza.

Así mismo tendrán asignada la misión de vigilancia dentro de los centros de trabajo y de informe y orientación a los visitantes.

5.2. Guardas-vigilantes: Trabajadores que tienen a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las Unidades Administrativas de los campos o espacios abiertos dependientes de las mismas, bien sea en turno de día o de noche.

5.3. Mozos: Trabajadores encargados de realizar faenas de mercadería para cuya ejecución se requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en los laboratorios y la limpieza de los útiles de ensayo.

5.4. Botones: Trabajadores menores de dieciocho años que realizan recados, repartos y otras actividades de carácter elemental que no requieran excesiva aportación de esfuerzo físico.

Grupo sexto: Oficios varios.

Subgrupo 6.1.

6.1.1. Auxiliares y Controladores Pecuarios: Trabajadores que colaboran con los Veterinarios o con otros titulados universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos.

6.1.2. Mayoraltes: Trabajadores que, con conocimientos prácticos de sanidad, alimentación y cuidado del ganado; tienen la misión de vigilancia y dirección en forma personal y directa de los pastores y otros trabajadores de análoga o inferior especialidad.

6.1.3. Tractoristas: Trabajadores que, con conocimientos prácticos, realizan el cometido de conducir y cuidar los tractores y demás maquinaria agrícola cuyo manejo requiere especial preparación.

6.1.4. Pastores: Trabajadores que, bajo la vigilancia y dirección del Mayoral, Capataz Ganadero o encargado, realizan las labores materiales de cuidado del ganado en el campo y recintos de estabulación.

6.1.5. Jardineros: Trabajadores que, con conocimientos cualificados del trabajo de jardinería, realizan las actividades propias de esta profesión, sirviendo las faenas de los peones a su cargo, cuando las hubiere.

6.1.6. Oficiales de Primera: Trabajadores que, teniendo conocimiento de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo con perfección, así como aquellos que desempeñando un oficio con carácter principal desarrollan accesorariamente funciones generales y/o de mantenimiento.

6.1.7. Oficiales de segunda: Trabajadores que, teniendo conocimientos de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo, así como aquellos que desempeñando un oficio con carácter principal desarrollan accesorariamente funciones generales y/o de mantenimiento.

6.1.8. Peones y Mozos Agrarios especializados: Trabajadores encargados de ejecutar labores del campo para cuya realización se requiere, aparte del esfuerzo físico, conocimientos prácticos especiales (Segadores, Padores, Recogedores de frutas, Taladores y análogos) o encargados del manejo de animales en faenas auxiliares de sanidad animal, o bien en la obtención manual o mecánica de las distintas producciones ganaderas para cuyas actividades se requieren conocimientos prácticos especiales (Sujetadores de animales, Mamporreros, Esquiladores, Vaqueros, Ordeñadores, Recogedores y Clasificadores de huevos en las granjas avícolas y análogas).

6.1.9. Peones y Mozos Agrarios: Trabajadores encargados de ejecutar las labores del campo para cuya realización se requiere predominantemente

esfuerzo físico, o encargados del mantenimiento y limpieza del ganado y de los lugares destinados a alojamiento de los mismos.

6.1.10. Zapaleros: Trabajadores menores de dieciocho años que realizan actividades auxiliares a los pastores u otros trabajadores del campo.

6.2.1. Encargados de almacén: Trabajadores cuyas misiones son las de recibir los materiales y mercancías, clasificarlos y distribuirlos en las dependencias del almacén, atender los pedidos, registrar en los libros y ficheros el movimiento diario y redactar los partes de entrada y salida.

Tendrán responsabilidad en las actividades de su especialidad y ordenarán al trabajo entre los mozos que de él dependen, si los hubiere.

6.2.2. Gobernantas: Trabajadoras encargadas de la vigilancia y control del personal que realiza los trabajos de limpieza y cocina en las Escuelas de Capacitación, así como de la intendencia de las mismas.

6.2.3. Cocineros: Trabajadores con responsabilidad, en su caso, del personal adscrito a la cocina, así como de la organización y vigilancia de las labores encomendadas a dicho personal, debiendo realizar la transformación culinaria de los alimentos adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en la distribución y realizando los partes de consumo de los mismos, en función de las previsiones. Excepcionalmente, podrán cubrir las funciones de intendencia en defecto de las Gobernantas.

6.2.4. Conductores: Trabajadores encargados de conducir los vehículos de las Unidades Administrativas, así como del cuidado y mantenimiento de los mismos.

Serán considerados como Oficiales de primera si ejecutan tareas de reparación que no exijan elementos de taller.

En los demás casos, tendrán la consideración de Oficiales de segunda.

6.2.5. Ayudantes de Cocina: Trabajadores que, a las órdenes del Cocinero le ayudan en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas, sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de los utensilios empleados para su trabajo.

6.2.6. Ayudantes de obras: Trabajadores dedicados a aquellas actividades concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exijan cierta práctica y especialidad o atención a aquellos trabajadores que impliquen mayor responsabilidad.

Dependerán en sus labores de las directrices que para los distintos equipos marquen los Capataces de obras o, en su defecto, los Encargados de Obras, colaborando con ellos en sus cometidos específicos.

6.2.7. Peones de Obras: Trabajadores encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de experiencia operatoria alguna.

6.2.8. Auxiliares de Internado: Trabajadores que dentro del Internado se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios, ropa, etc. Igualmente realizarán los servicios de limpieza atribuidos a la especialidad de limpiadores, en los locales anejos a dicho internado destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

6.2.9. Limpiadores: Trabajadores encargados de los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes y otras dependencias.

Artículo 9º. La clasificación de las distintas especialidades por niveles aplicables a todos los efectos, será la siguiente:

1. Grupo primero: Titulados Universitarios.
 - 1.1. Titulados de grado superior; Nivel 1
 - 1.2. Titulados de grado medio; Nivel 2
2. Grupo segundo: Técnicos titulados y no titulados.
 - 2.1. Ayudantes Técnicos, Encargados de Obras y Jefes de Taller; Nivel 3
 - 2.2. Analistas de laboratorio; Nivel 4
 - 2.3. Capataces Agrícolas, Forestales o Ganaderos o de actividades docentes; Nivel 4
 - 2.4. Capataces de Obras; Nivel 4
 - 2.5. Auxiliares de laboratorio; Nivel 4
3. Grupo tercero: Especialistas de Oficina.
 - 3.1. Analistas y Programadores de aplicaciones; Nivel 3
 - 3.2. Definientes; Nivel 4
 - 3.3. Operadores de Ordenador; Nivel 4

- 3.4. Auxiliares de Informática, Nivel 5
 3.5. Encargados u Operadores de máquinas reproductoras y otras -
 máquinas auxiliares, Nivel 8
 3.6. Telefonistas, Nivel 8
 4 Grupo Cuarto: Administrativos.
 4.1. Administrativos, Nivel 4
 4.2. Auxiliares Administrativos, Nivel 7
 5. Grupo quinto: Subalternos
 5.1. Conserjes-Ordenanzas, Nivel 8
 5.2. Guardas-Vigilantes, Nivel 9
 5.3. Mozos, Nivel 10
 5.4. Botones, Nivel 11
 6. Grupo Sexto: Oficios varios.
 Subgrupo 6.1.
 6.1.1. Auxiliares y Controladores Pecuarios, Nivel 4
 6.1.2. Mayoralías, Nivel 4
 6.1.3. Tractoristas, Nivel 6
 6.1.4. Pastores, Nivel 6
 6.1.5. Jardíneros, Nivel 6
 6.1.6. Oficiales de Primera, Nivel 6
 6.1.7. Oficiales de Segunda, Nivel 7
 6.1.8. Peones y Mozos agrarios especializados, Nivel 8
 6.1.9. Peones y Mozos Agrarios, Nivel 9
 6.1.10. Zapales, Nivel 11.
 Subgrupo 6.2.
 6.2.1. Encargado de Almacén, Nivel 6
 6.2.2. Gobernanta, Nivel 6
 6.2.3. Cocineros, Nivel 6
 6.2.4. Conductores, Nivel 6 o 7
 6.2.5. Ayudantes de cocina, Nivel 7
 6.2.6. Ayudantes de Obras, Nivel 8
 6.2.7. Peones de Obra, Nivel 9
 6.2.8. Auxiliares de Intermado, Nivel 9
 6.2.10. Limpiadores, Nivel 10

Artículo 10º.- La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubierto todos los grupos, especialidades o niveles si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes unidades no lo requiere a juicio del órgano administrativo competente.

Artículo 11º.- Las titulaciones a que hace referencia el artículo 10 se entenderán sin perjuicio de las clasificaciones ya reconocidas; pero, desde la entrada en vigor del Convenio se requerirá poseerlas para el acceso a categorías superiores, salvo los supuestos de promoción de los trabajadores regulado en el artículo 16.

Artículo 12º.- Los trabajos de superior categoría no podrán tener duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

Quando se realicen funciones de categoría superior se tendrá derecho al abono de las retribuciones propias de esa categoría anterior o ascender definitivamente, cuando proceda, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

Quando se realicen funciones de categoría superior se tendrá derecho al abono de las retribuciones propias de esa categoría, pero el ascenso solo procederá de acuerdo con el sistema de promoción establecido en los artículos 16 y 17 siguientes.

No podrán encomendarse a un trabajador funciones de superior categoría sin previa autorización de la Dirección General de Servicios del Departamento.

CAPITULO III.- PROVISION DE PLAZAS VACANTES, PRUEBAS Y MODIFICACIONES DE PLANTILLAS.

Artículo 13º.- La Consejería de Agricultura y Comercio tendrá que proponer a la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura la Con-

vocatoria del concurso de traslado para cubrir las vacantes que estime de necesidad urgente, en los que podrán participar todos los trabajadores de las especialidades correspondientes a las vacantes convocadas.

Quando existan vacantes de dicha naturaleza la Consejería de Agricultura y Comercio, quedará obligada a proponer y la de Presidencia y Trabajo a convocar, al menos un concurso de traslado al año, con la totalidad de los mismos.

La Convocatoria del concurso será informada por el Comité de Empresa y expresará el número y características de las vacantes, los requisitos exigidos para ocuparlas y la Comisión encargada de resolverlas de la que formarán parte los trabajadores. El baremo que se establezca para la valoración de los méritos será elaborado por la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, debiéndose tener en cuenta las siguientes circunstancias:

1º.- que el conyuge trabaje en la misma localidad donde se produce la vacante.

2º.- antigüedad en la categoría.

Las vacantes serán adjudicadas por resolución de la Consejería de Agricultura y Comercio en la que se señalará el plazo de incorporación al nuevo destino.

Artículo 14º.- Promoción de los trabajadores.- Los trabajadores que lleven diez años clasificados en las categorías profesionales de Auxiliares Administrativos, Ayudantes de Cocina, Oficiales de segunda, Conductores de segunda, Pastores y Peones y Mozos agrarios, se integrarán con ocasión de vacante en las categorías de Administrativos, Cocineros, Oficiales de Primera, Conductores de Primera, Mayoralías de Primera, Mayoralías y Peones o Mozos Agrarios especializados respectivamente, cuando se acredite el nivel de aptitud necesario, sin tener que poseer la titulación exigida en el artículo 10. La promoción entre la categoría de Oficial de segunda y Oficial de primera se producirá exclusivamente dentro de un mismo oficio.

Resueltos los concursos de traslado, las vacantes de la categoría a la que puede promocionarse por el sistema regulado en el párrafo anterior se ofrecerán en concurso a los trabajadores de la categoría inferior correspondiente, adjudicándose las plazas por riguroso orden de antigüedad en la especialidad profesional.

En el supuesto de que no existiera ningún trabajador en posesión de los requisitos para la promoción por esta vía, las plazas vacantes se proveerán de acuerdo con los sistemas establecidos en los artículos 17 y 18.

Artículo 15º.- Las vacantes que puedan existir en cada especialidad antes de convocarse libremente se ofrecerán en pruebas selectivas, turno restringido, a las que podrán acudir los trabajadores de otras especialidades que reúnan los requisitos exigidos para la especialidad a que se pretende ascender.

Se ofrecerán en las pruebas selectivas, a que se refiere el párrafo anterior, las plazas vacantes que hayan quedado desiertas en el concurso de traslado.

Artículo 16º.- En la admisión de nuevo personal para cubrir vacantes una vez terminados los procedimientos establecidos en los artículos anteriores, la Consejería de Agricultura y Comercio propondrá la Convocatoria de pruebas selectivas de acceso a las mismas, cuyas bases serán informadas por el Comité de Empresa. En cualquier caso formará parte del Tribunal Calificador, un trabajador de categoría igual o superior al de las plazas convocadas.

Será imprescindible para concurrir a las pruebas selectivas, a que hace referencia el presente artículo y que se convoquen para acceder a las especialidades que a continuación se detallan, estar en posesión, como mínimo, de los títulos académicos que asimismo se relacionan:

Titulados de grado superior: Titulaciones de grado superior oficialmente reconocidas.

Titulados de grado medio: Titulaciones de grado medio oficialmente reconocidas.

Ayudantes técnicos: Título Oficial de formación profesional de segundo grado.

Encargados de Obras: Oficial de F.P. segundo grado.

Jefes de Taller: Título Oficial de F.P. de segundo grado.

Analistas de laboratorio: Título oficial de F.P. de segundo grado.

Capataces agrícolas, forestales y ganaderos y Capataces de actividades docentes y Auxiliares y Controladores pecuarios: Diploma oficial de Capataz y Título oficial de F.P. de primer grado.

Administrativos: Titulación de Bachiller superior o equivalente.

Auxiliares Administrativos: Titulación Bachiller elemental, Graduado escolar o equivalente.

Artículo 178.- 1. El ingreso del nuevo personal en cualquiera de sus modalidades se hará a título de prueba de trabajo efectivo de:

- 1.1. Niveles 1 y 2: dos meses
- 1.2. Niveles 3 a 8: un mes
- 1.3. Niveles 9 a 11: dos semanas.

2.- Durante este periodo tanto la Consejería como el trabajador, podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

3.- Transcurrido el plazo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador, dicho periodo a todos los efectos.

4.- Únicamente quedarán exentos del citado periodo de prueba aquellos trabajadores cuyo ingreso se haya producido como consecuencia de unas pruebas libres.

Artículo 188.- Serán requisitos generales, para el ingreso en la Consejería de Agricultura y Comercio:

1. Poseer nacionalidad española.
2. Tener la edad mínima de 16 años, cumplidos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
3. Poseer la titulación mínima, al menos, para aquellos niveles que se requiere y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de la especialidad se precisa en la convocatoria.

Artículo 198.- 1.- El reingreso de cualquier trabajador se producirá de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

- 1ª.- Los excedentes forzados.
- 2ª.- Los excedentes voluntarios.

El reingreso de los excedentes voluntarios tendrá lugar a través de concurso traslado:

No obstante podrá reintegrarse a la situación de actividad sin participar en los mismos, teniendo en este caso el destino carácter provisional hasta la resolución del siguiente concurso.

Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reingresados procedentes de excedencia voluntaria en cuanto a antigüedad y promoción, se respetarán los que tenían en el momento de cesar, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el periodo en que hayan permanecido sin prestar servicios.

Artículo 208.- En el caso de cesar un trabajador eventual por circunstancias no imputables a él antes de finalizar el periodo de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondieran hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Artículo 218.- Modificación de plantilla.

En caso de unificación o modificación de las Unidades Administrativas se procederá a la elaboración de nuevas plantillas y escalafones de los mismos y de la plantilla general modificada, intercambiando los datos de los trabajadores afectados en los grupos, especialidades y niveles que les corresponden según el orden de antigüedad en el momento de la transferencia.

Artículo 228.- Absorción de Unidades administrativas por otro departamento.

Si una Unidad Administrativa incluida en otra unidad superior de la Consejería de Agricultura y Comercio pasa con igual o distinta denominación a integrarse en otra Consejería como Administración

autónoma, o a constituirse o formar parte de un Organismo Autónomo, a los trabajadores afectados a los que les es de aplicación el presente Convenio se les respetará el régimen jurídico-laboral del mismo y en cualquier caso siempre que sus condiciones generales calculadas en cómputo anual superen las que pudieran aplicárseles como consecuencia de su inclusión en las plantillas y escalafones del nuevo Departamento u Organismo autónomo.

Artículo 238.- Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo.

Se creará en el seno de la Comisión Paritaria una Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo que estará integrada por seis miembros de aquella, tres en representación de la Consejería y otros tres en representación de los trabajadores. Actuarán como Presidente y Secretario los de la Comisión Paritaria.

Serán funciones de la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo:

- a) Intervenir en la elaboración, modificación y reestructuración de plantillas y en la confección de los escalafones.
- b) Realizar informes y estudios sobre cuestiones referentes a organización y racionalización del trabajo.
- c) Elaborar los baremos de méritos para los concursos de traslado e intervenir en la programación de pruebas selectivas y proponer, en su caso, la provisión de puestos de trabajo.
- d) Recabar de las distintas Unidades Administrativas y de los órganos de representación de los trabajadores la información necesaria para el desarrollo de sus trabajos.

Esta Comisión habrá intervenido como mínimo una vez a los seis meses de vigencia de este Convenio o a los tres meses desde su publicación.

CAPITULO IV.- JORNADA Y HORARIOS, VACACIONES, PERIQUIS Y LICENCIAS.-

Artículo 248.-

La jornada máxima semanal de trabajo a la que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio es, a partir de la entrada en vigor de la Ley 4/1.983, de 29 de junio de cuarenta horas, y en cuanto al horario será establecida con carácter general para la Unidad Administrativa en que se presta servicio.

Artículo 258.- Margen de tolerancia.

- 1.- Cualquiera que sea la distribución de la jornada normal de trabajo se establecerá un margen de tolerancia de un cuarto de hora en la entrada al trabajo, en beneficio del personal.
- 2.- Si las necesidades de trabajo en alguna Unidad Administrativa lo permiten podrá establecerse un régimen de jornada flexible. En particular si la asistencia al trabajo del personal laboral en alguna Unidad Administrativa supone realizar mayores desplazamientos, tanto sea para todo el personal como parte del mismo, se tendrá presente la posibilidad anterior.

Artículo 268.-

Los trabajadores que disfruten de vivienda en el propio Centro de trabajo podrán ser llamados fuera de su horario normal para atender necesidades imprevistas e insalvables, y que estén directamente relacionadas con la actividad del Centro, con independencia de la percepción de los importes de las horas extraordinarias.

Artículo 278.- Trabajadores con jornada especial inferior a la normal.

En los supuestos de trabajadores que realicen labores que tengan marcada una jornada inferior a la establecida como normal, su salario llevará incluida la parte proporcional correspondiente a domingos y festivos.

Artículo 28º.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la duración de la jornada normal de trabajo establecida en la correspondiente Unidad, de acuerdo con el presente Convenio.

2. Se abonarán en base al salario-hora fijado en el capítulo de retribuciones de este Convenio.

3. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1.963, de 19 de Enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

- a) Las necesidades para prevenir y reparar suministros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas y cambio de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contrato previstas legalmente.

Se informará previamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales del Centro de Trabajo afectado sobre el número de horas a realizar, determinándose de acuerdo con ello si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este apartado, salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior.

4. Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa de la Consejería, a la vista de las necesidades y con la aceptación de los trabajadores.

Artículo 29º.- Duración y periodos de vacaciones.

1. Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones ordinarias retribuidas en cada año natural.

2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute.

Artículo 30º.- Permisos retribuidos.

1.- Permiso por matrimonio:

- a) Su duración será de veinte días, pudiendo disfrutarlos el trabajador sin solución de continuidad con las vacaciones.
- b) El trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales con independencia de las ayudas o gratificaciones que pudieran establecerse.

2.- Permisos por embarazo, alumbramiento y lactancia:

- 2.1. La trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después. El periodo postnatal será en todo caso obligatorio, y a él se acumulará, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.
- 2.2. Podrá acumularse el periodo vacacional antes o después del disfrute de este permiso, siempre que la trabajadora este dada de alta médica.

3.- Permisos por alumbramiento de la esposa:

- 3.1. Su duración, en circunstancias normales será de tres días, más otros tres en caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador, pudiendo ampliarse si ocurre gravedad en el tiempo indispensable para el caso, según criterio de la Jefatura de la Unidad Administrativa correspondiente.
- 3.2. El trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales.

4.- Permisos para atender personalmente asuntos propios insalvables.

4.1. Los trabajadores tendrán derecho de uno a diez días al año, según los desplazamientos que deban realizarse y demás circunstancias que concurren para atender asuntos propios por causas debidamente justificadas.

4.2. Los trabajadores acogidos a este beneficio tendrán derecho a la percepción de sus retribuciones totales.

4.3. En caso de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, se concederá un permiso de dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o cuatro días cuando sea en otra distinta a la de residencia.

5. Con independencia de los permisos contemplados en los apartados anteriores, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a seis días anuales de permiso retribuido para asuntos particulares sin necesidad de justificación.

Asimismo el día 15 de Mayo festividad de San Isidro Labrador se considerará festivo a todos los efectos.

Artículo 31º.- Permisos no retribuidos

Los trabajadores que lleven un año de un año al Servicio de la Consejería de Agricultura y Comercio, tendrán derecho a solicitar permiso no retribuido de hasta quince días cada año o hasta treinta días cada dos años, que habrá de concederse, salvo que no resulte posible por necesidades motoras del servicio, en cuyo caso deberá ser oído el Comité de Empresa.

Artículo 32º.- Licencias

El personal que lleve un año de cinco años de servicio tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 33º.- Excedencias y clases de excedencia.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia siempre tenga derecho a retribución alguna, tanto se reincorpore al servicio activo.

1. Excedencia Voluntaria.

- 1.1. Es la que se concede a petición del trabajador por un plazo no inferior a un año ni superior a diez, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad y promoción.
- 1.2. En el caso de que el trabajador lleve al menos dos años de servicio en la Consejería de Agricultura y Comercio, tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria.
- 1.3. Las solicitudes se elevarán al menos con veinte días de antelación al momento en que se desea iniciarla, figurando en las mismas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitado.
- 1.4. Si el trabajador no solicite el reintegro, o un nuevo periodo de excedencia, al menos quince días antes de terminar el plazo señalado para la excedencia que disfruta, perderá su derecho al puesto de trabajo en la Consejería de Agricultura y Comercio.
- 1.5. Si existe vacante de nivel inferior al del trabajador excedente que solicite el reintegro, podrá ocuparla con las condiciones económicas que corresponden a ésta, hasta que se produzca una vacante apropiada a su clasificación profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 de este Convenio en ambos supuestos.
- 1.6. Agotado el plazo máximo de excedencia voluntaria no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurrido el plazo máximo de excedencia voluntaria.

rridos cuatro años de servicio efectivo desde el reingreso.

- 1.7. Si no existe vacante en la categoría de origen, la Comisión Paritaria determinará qué categorías pueden considerarse similares, y el reingreso del trabajador en la categoría que se produzca agotará el ejercicio de su derecho preferente.

2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

2.1. Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Designación o elección para cargo público.
- b) Ostentar cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato - Federación Confederación respectivos, y nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca.
- c) Contrato de trabajo o prestación de servicios en Organismos Internacionales o con Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración.

2.2. El reingreso deberá ser solicitado en el término de un mes desde el cese en el cargo.

Artículo 34º.- Indemnización por matrimonio.

El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

1. Continuar trabajando al servicio de la Empresa.
2. Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.
3. Optar por rescindir su contrato, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

Artículo 35º.- Anticipos reintegrables.

La Consejería de Agricultura y Comercio, dentro del límite del 3% de la masa salarial de cada año, facilitará la concesión de anticipo reintegrable, cuyo importe pueda ascender hasta 200.000 ptas.

El reintegro de estos anticipos se realizará mediante el descuento del 10 sobre el salario bruto de cada nómina del trabajador que lo hubiera solicitado.

CAPÍTULO V.-

Artículo 36º.- Formación y promoción profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Acuerdo 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 - el tal es el régimen instaurado en el Organismo correspondiente.

c) A la concesión del oportuno permiso, siempre que no pudieran seguirse iguales enseñanzas en horas no coincidentes con el horario laboral.

1.2. Beneficio

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

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

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional.

2.1. Derechos.

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

2.2. Beneficiarios.

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

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 39.2, c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia, no podrá acusarse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

3. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

El Organismo correspondiente organizará cursos, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

- a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del Organismo para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.
- b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los representantes de los trabajadores, conjuntamente con la Dirección o Jefatura del Organismo, determinarán las condiciones de acceso a los cursos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración en régimen descentralizado.

- c) Podrán igualmente concurrir a los cursos seminarios y estancias de perfeccionamiento y adiestramiento profesional que la Administración organice por sí o en colaboración con otros Organismos con destino al personal a su servicio.

CAPITULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 379.- Salario base

El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar.

Este salario será para cada nivel el que figura en anexo aparte.

Artículo 380.- Complemento del salario base.

Con independencia del complemento por antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador, se establecen los siguientes complementos:

1. Plus de homogeneización.

El régimen jurídico del presente Convenio, por los efectos que produce de racionalización y reorganización del trabajo que desarrolla el personal comprendido en su ámbito de aplicación, supone un cambio en las condiciones existentes en el periodo anterior a su vigencia con incidencia en el trabajo efectivo, para compensar lo cual se crea el plus de homogeneización que percibirá todo el personal laboral sujeto al presente Convenio y en compensación por las modificaciones de sus condiciones actuales de trabajo.

En consecuencia, dicho plus podrá no percibirse por renuncia expresa del trabajador o por retención del mismo acordada y motivada en expediente instruido al efecto de forma individualizada por resolución del Secretario General Técnico del Departamento, a propuesta del Director General competente, previa audiencia del interesado y preceptivo informe de la Comisión Paritaria. En estos casos se respetarán las condiciones de trabajo anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio del personal afectado por la no percepción del expresado plus.

La retribución por este concepto para cada nivel es la que figura en el anexo aparte.

2. Complemento por nocturnidad.

Se fija el complemento por nocturnidad en un 30 por 100 del salario base, incrementada con el complemento de antigüedad correspondiente. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las siete horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará equi exclusivamente sobre esas horas trabajadas; si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este complemento no afectará a la persona que hubiera sido contratada por un horario nocturno fijo.

3. Con independencia de los complementos citados anteriormente podrán reconocerse, en función del puesto de trabajo, pluses de peligrosidad y toxicidad y en los términos previstos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuya cuantía se fija en el 20 por 100 del salario base.

Artículo 381.- Complemento por antigüedad.

1. El personal fijo de plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicio, un 5,28 por 100 del salario base, correspondiente a su nivel, según figura en la tabla salarial anexo.

2. Los trienios se considerarán perfeccionados a todos los efectos a partir del 1 de Enero en que venza el trienio correspondiente.

3. Los trienios se abonarán de acuerdo con el último nivel aplicable a cada trabajador, aunque hayan sido cumplidos prestando servicios en cualquier otro.

Artículo 401.- Gratificaciones extraordinarias.-

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía del

salario base y complemento de antigüedad, percibiéndose en los meses de junio y diciembre.

2. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

3. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

Artículo 412.- Horas extraordinarias en días laborales, domingos y festivos.

Se consideran horas extraordinarias en días laborales, domingos o festivos las realizadas con carácter extraordinario en los citados días entre las siete y las veintidós horas.

La fórmula para la determinación del salario-hora será la siguiente:

$$\frac{SBM \times 12 + GEA + A}{(365 - D - F - V) \times 7}$$

en la que

SBM= Salario Base Mensual

GEA= Gratificaciones Extraordinarias Anuales

A= Antigüedad

D= Número domingos al año

F= Número de días festivos abonables al año.

V= Número anual de días de vacaciones.

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100 para las horas realizadas en días laborales y en un 140 por 100 para las horas realizadas en domingos y festivos.

Si las necesidades de las unidades administrativas hicieran imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Subsecretaría u Organismo en quien delegue comunicará la disponibilidad de las mismas a los Jefes de las respectivas unidades quienes, mediante la adecuada publicación, lo pondrán en conocimiento de los trabajadores afectados, otorgándose un plazo en consonancia con la urgencia del servicio para que, en su transcurso, los que así lo decidieran manifiesten su aceptación. Los Jefes de las unidades participarán el resultado a la Subsecretaría u Organismo en quien delegue para la resolución que proceda.

Artículo 421.- Complemento especial por trabajos en domingos o festivos.

A los trabajadores que realicen parte de su jornada normal u ordinaria de trabajo en domingo o festivo se les acreditará un complemento especial, que se abonará de acuerdo con el número de horas efectivas trabajadas y según el valor establecido en el anexo 3.

Para la distribución entre la plantilla de cada centro de trabajo de la jornada de domingo y festivos se atenderán los siguientes criterios:

1. Esta jornada se realizará preferentemente con carácter voluntario.
2. Cuando exista un exceso de trabajadores voluntarios se establecerán turnos rotativos entre los mismos.
3. Cuando exista una insuficiencia parcial de voluntarios, las horas no cubiertas por éstos se realizarán por turnos rotativos obligatorios entre el resto del personal de la especialidad correspondiente.
4. Cuando no exista ningún voluntario, las necesidades se cubrirán por turno rotativo obligatorio entre todo el personal de la especialidad correspondiente o de las especialidades afines a juicio del Jefe de la Unidad.
5. Este complemento se abonará trimestralmente de acuerdo con las certificaciones mensuales de horas trabajadas en domingos o festivos, firmadas por el Jefe de la correspondiente unidad o el centro de trabajo.

CAPITULO VI.- SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 431.-

1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio deberán ser afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspon-

diente cuota de productor y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2. La cuota que corresponde abonar al trabajador debe ser de contado con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aún cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Artículo 44º.-

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, y mientras ésta dure, la Administración abonará la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Artículo 45º.-

Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio cumplan la edad de 64 años y decidan acogerse a la jubilación voluntaria percibirán por ello una indemnización de cuantía igual a cuatro mensualidades de salario base más antigüedad.

El mismo beneficio se reconocerá a los trabajadores que por reunir las condiciones exigidas en regimenes transitorios en materia de Seguridad Social se jubilaran antes de cumplir la edad de 64 años.

CAPITULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. VESTIMENTA DE TRABAJO Y UNIFORME.

SECCION PRIMERA.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 46º.-

1. Las Unidades Administrativas adoptarán, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás preceptos de general aplicación.

2. En todos los Centros de trabajo y con independencia de la asistencia que puedan prestar las entidades de Seguros de Accidentes y Enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

SECCION SEGUNDA.- VESTIMENTA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.

Artículo 47º.- Elementos de protección personal.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por los Comités de Seguridad e Higiene se podrá proponer la utilización de los elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 48º.- Vestimenta de trabajo y uniformes.

1. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados esfuerzos y similares) así se requiera; para la fijación de tales puestos de trabajo el número de prendas que correspondan y su renovación informará el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Si en algunas Unidades Administrativas por la costumbre o adecuación a las actividades habituales la Administración exige vestir de uniforme a algunos de los trabajadores del grupo o ante la Consejería de Agricultura y Comercio estará obligada a proporcionar a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

SECCION TERCERA.- COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 49º.- Comités de Seguridad e Higiene.

Se constituirá un Comité Regional de Seguridad e Higiene cuyos miembros tendrán los mismos derechos y garantías que los demás cargos sindicales.

Los nombramientos, funcionamientos, deberes y atribuciones serán los establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas complementarias en la materia.

Tendrán derecho al conocimiento de toda la información que opere en poder de los centros sobre riesgos reales o potenciales de proceso, proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para la Consejería de Agricultura y Comercio, quien deberá, por propia iniciativa, entregarlos a los interesados.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados le sean entregados por escrito.

Artículo 50º.- Vigilancia del riesgo.

El Comité de Seguridad e Higiene solicitará, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajos que por sus características o condiciones de mayor exposición o riesgo para los trabajadores o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad serán vigilados de modo particular.

Artículo 51º.- Cambio de puesto de trabajo.

1. En los puestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que ocasione baja temporal o definitiva, la Consejería de Agricultura y Comercio, estará obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que él viniera ocupando, y radicando en la misma localidad.

2. En los casos en que no existiera un puesto de tales características se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible, preferentemente en la misma localidad, con derecho a la percepción por un período máximo de seis meses, de las retribuciones correspondientes al anterior, excluyéndose igualmente las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría y en la localidad de origen que se produzca.

3. En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo 1º del presente artículo tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

CAPITULO IX.- COMISION PARITARIA.

Artículo 52º.- Comisión Paritaria.

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios centrales de la Consejería.

Esta Comisión se compondrá de dos Secretarios, cuatro Vocales en representación de la Administración y cuatro Vocales en representación del personal laboral, asumiendo la presidencia uno de los Vocales, que será nombrado según se determina en el párrafo siguiente.

El Presidente será nombrado por el Secretario General Técnico entre los miembros de la Comisión Paritaria. Cada una de las partes designará un Secretario. Los Vocales en representación de la Administración serán designados por la Consejería de Agricultura y Comercio, y los que actúan en representación del personal laboral serán elegidos por los trabajadores.

Artículo 53º.- Funciones de la Comisión Paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1º Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo in-

grasa cuando no esté explicitada en las correspondientes pruebas, o no se realicen pruebas para el mismo.

24 Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.

25 Emitir el informe preceptivo sobre las reclamaciones formuladas a los escalafones, que deberá comprender todos los aspectos de la misma, incluso el cómputo de los efectos económicos que pudieran derivarse.

26 Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

27 Seguir el cumplimiento de lo pactado.

28 Las que se le atribuyan expresamente en el presente Convenio.

29 Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

Artículo 54º.-

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las dos partes que la componen, comunicándole por escrito a la otra parte con un mínimo de cinco días de antelación y haciendo constar los puntos a tratar en el orden del día. El domicilio de la Comisión Paritaria será el mismo que el de la Consejería, sin perjuicio de que las partes acuerden celebrar la reunión en otro lugar.

La Comisión deberá reunirse, por lo menos, una vez cada tres meses.

Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de un asesor que tendrá voz pero no voto.

Se entenderá constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación, siempre con igual número de miembros ambas partes.

Las decisiones de la Comisión Paritaria serán emitidas dentro del plazo de treinta días hábiles a partir de aquel en que se reciba la solicitud escrita de cualquier interesado sometiendo una cuestión, entendiéndose agotada la intervención de la Comisión Paritaria en el supuesto de no emitir su decisión en el plazo señalado.

CAPÍTULO X.- SECCION PRIMERA.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 55.-

Todos los representantes del personal laboral dispondrán de hasta veinticinco horas mensuales, dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas en que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias aún cuando tales actividades representativas se realizarán fuera de dicha jornada.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita al Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

Las referidas horas podrán acumularse en uno o varios de los días entre miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal de una misma provincia, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los representantes, sin perjuicio de su remuneración.

Para la referida acumulación será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectados, de la que se dará traslado, asimismo, a las Jefaturas de las respectivas unidades.

Artículo 56.-

Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadora y Paritaria del Convenio que están destinados en los Servicios Periféricos del departamento tendrán el derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamientos para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencia 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.

Por la Secretaría General Técnica del Departamento se cursarán las correspondientes autorizaciones de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Artículo 57.-

Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas tendrán un valor fijo de 4.000 ptas. netas de dieta completa y de 2.000 ptas. netas la reducida o media, cualquiera que sea el nivel retributivo y la antigüedad de los mismos.

Artículo 58.-

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, o Delegados de Personal y en cada una de las dos provincias, un local y útiles adecuados en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores así como tabloneros de anuncios en las unidades.

SECCION SEGUNDA

Artículo 59.-

La Consejería de Agricultura y Comercio, respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de los servicios; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 60.-

En el ámbito territorial de Comunidad Autónoma, los Sindicatos y las Confederaciones Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales siempre que en la misma cuenten con un porcentaje de afiliación superior al 15 por 100, para Sindicatos de implantación regional.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo ámbito territorial.

Asimismo en cada Centro de trabajo los Sindicatos y Confederaciones Sindicales podrán nombrar un Delegado sindical de centro.

Artículo 61.-

1. Serán funciones de los delegados sindicales:

- Respetar y defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representen y los de los afiliados a los mismos así como servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato o Confederación y la Consejería.
- Tendrán acceso a la información y documentación que se ponga en conocimiento de los Comités de Empresa y Delegados de personal del mismo ámbito, estando obligados a guardar el debido sigilo.
- Ser informados y oídos en materias procedentes a organización y racionalización del trabajo, reestructuración y reconversión de plantillas y sanciones cuando afecten a afiliados del Sindicato.

2. Los Delegados sindicales de centro tendrán las funciones enumeradas en los apartados a) y c) del número anterior en la que afecten a su propio Centro de Trabajo.

Artículo 62.-

Los Delegados Sindicales gozarán de las garantías reconocidas a los miembros de Comités de Empresa, y Delegados de Personal, salvo en lo referente al crédito de horas que se disfrutará en función del ámbito para el que han sido designados, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores, diez horas.
- Desde 51 a 100 trabajadores, quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante, cuarenta horas.

Los Delegados sindicales podrán asistir a las reuniones de Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene y Comisión Paritaria, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Artículo 63º.-

A requerimiento del Delegado sindical y previa autorización escrita del trabajador, se descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos el Delegado Sindical deberá dirigir la oportuna comunicación a la Concejería, en la que conste el nombre del trabajador. El Sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida.

Una vez efectuada la transferencia se entregará copia de la misma al Delegado Sindical.

CAPITULO XI.- COMISIONES DE SERVICIO Y DIETAS.

Artículo 64º Comisiones de servicio.

Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

Artículo 65º.- Dietas.

1. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar al mismo como consecuencia del cumplimiento de una comisión de servicio.
2. Si la Comisión de servicio es tal que el trabajador deba realizar una comida o comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, este tendrá derecho al abono de una media dieta o de una dieta completa respectivamente.
3. La cuantía líquida a percibir por el trabajador tanto para la media dieta como dieta completa será la que se refleja en la tabla nº
4. En cualquier caso deberán abonarse al trabajador los gastos de locomoción derivados del cumplimiento de la comisión de servicio.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- Aprobadas las plantillas definitivas, cuando a juicio de la Administración sea preciso declarar a extinguir o a amortizar determinadas plazas al quedar estas vacantes por cualquier causa, se ofrecerán por una sola vez a los trabajadores de especialidades inferiores para que puedan acceder a las mismas a través de las correspondientes pruebas selectivas y cumpliendo los requisitos reglamentarios.

Si después de dicho ofrecimiento quedasen vacantes, serán amortizadas definitivamente.

SEGUNDA.- En todo lo no especialmente previsto y regulado por el presente Convenio será aplicable la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972 y las demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.- Respecto a condiciones más beneficiosas.

1. Si en algún caso la actual retribución de algunos trabajadores incluyendo todos los conceptos y examinada en su conjunto en cómputo anual, fuese superior a la establecida por el capítulo VII del presente Convenio, deberá ser respetada aquella en lo que exceda, considerándose como un complemento personal transitorio de carácter absorbible.

2. Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como las referentes a jornada, descanso y análogas, serán también respetadas con carácter personal y se extinguirán para los trabajadores que las disfruten a la entrada en vigor de este Convenio.

SEGUNDA.- A los trabajadores que hayan sido clasificados en una determinada especialidad por resolución de la autoridad laboral correspondiente les será reconocida a todos los efectos.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.- En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobaran alguna de los pactos contenidos en el presente Convenio, deberá ser considerado el contenido en su totalidad si una de las partes así lo solicita.

ANEXO

TABLA SALARIAL				PLUS DE PELIGR. Y TOX.	PLUS DOM. FBST.	DIETAS	
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL.	PLUS HOMOGENEIZ. MENSUAL.	TRIENIO MENSUAL.	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE	DIETA COMPLETA	DIETA MEDIA
1	91.469	17.352	4.236	16.047	197	5.490	3.254
2	75.706	14.362	3.680	13.942	171	4.770	2.827
3	61.870	11.737	3.006	11.386	140	3.895	2.308
4	58.106	14.021	2.868	10.861	133	3.716	2.201
5	53.060	10.063	2.529	9.581	126	3.277	1.943
6	51.860	9.838	2.402	9.098	120	3.113	1.845
7	49.159	9.327	2.331	8.830	113	3.020	1.790
8	43.647	8.278	2.143	8.116	104	2.776	1.645
9	43.647	8.278	2.048	7.758	100	2.654	1.573
10	43.647	8.278	1.860	7.046	89	2.410	1.428