

PUERTOS AUTÓNOMOS - MASAS SALARIALES PREVISTAS PARA 1.986

CONJUNTO DE TODO EL PERSONAL

PUERTO	Nº. DE INDIVIDUOS	a) SALARIOS BASE	b) ANTIGÜEDAD	PLUS DE TRANSPORTE Y EMBARQUE	NECESIDADES RETRIBUCIONES (Festivos, Tur. Horas extra. Econ. Con. etc)	TOTAL DE LAS NOMINAS	FONDO PARA FINES SOCIALES	TOTAL DE LA MASA SALARIAL
BARCELONA	735	766.673.115	211.720.701	-	318.360.000	1.296.753.816	17.967.538	1.309.721.354
BILBAO	498	523.814.458	145.376.676	8.048.227	179.842.147	857.681.508	8.570.815	865.652.323
BUELVIA	323	336.487.230	119.958.343	4.852.921	109.935.000	569.225.484	5.682.254	574.917.748
VALENCIA	382	404.927.698	98.784.388	-	172.725.000	676.439.267	6.784.393	683.283.659
TOTAL ..	1.938	2.029.902.702	575.834.006	12.901.148	780.862.147	3.399.500.085	33.995.000	3.433.495.085

a) Incluye las pagas extraordinarias

b) Incluye las pagas extraordinarias y las variaciones vegetativas.

JUNTAS DE PUERTOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS  
MASAS SALARIALES PREVISTAS PARA 1.986

PUERTOS	Nº. DE INDIVIDUOS	a) SALARIOS BASE	b) ANTIGÜEDAD	RESIDENCIA	PLUS DE TRANSPORTE Y EMBARQUE	RESERVANTES RETRIBUCIONES (TUR. FEST. CU)	HONAS EXTRAORDI-NARIAS	TOTAL DE LAS NOMINAS	FONDO PARA FINES SOCIALES	ECRONATO Y COEODR	MASA SALARIAL TOTAL - 1.986
MAGISTRAS-LA LINEA	166	168.058.646	29.074.728	-	1.784.248	21.317.570	150.275	218.385.489	2.183.854	623.700	221.193.043
MILICANTE	171	169.833.064	51.875.357	-	1.881.000	27.878.928	1.055.385	252.471.704	2.524.717	-	254.996.421
MURCIA	70	69.905.282	11.803.419	-	787.961	7.872.921	-	90.149.503	901.485	-	91.051.078
AVILES	177	173.975.049	52.358.887	-	8.018.887	18.837.360	-	253.190.178	2.531.901	-	255.722.079
NARJA EADTZ	203	202.889.467	52.401.695	-	2.233.000	30.561.133	303.580	288.398.875	2.883.988	1.469.279	292.752.142
CARYAGENA	206	204.188.112	55.048.735	-	2.286.000	31.848.708	409.675	294.587.228	2.945.672	-	297.512.900
CASTELLON	73	73.134.050	15.247.454	-	803.000	11.086.087	155.160	100.420.751	1.004.207	-	101.424.958
CEUTA	136	135.584.982	48.998.694	33.454.327	1.411.851	11.272.007	79.460	222.801.301	2.228.013	-	225.029.314
FERROL	51	51.213.308	11.731.837	-	561.000	5.908.014	109.478	69.523.637	695.236	434.000	70.652.873
GIJON	511	505.566.917	148.553.626	-	5.189.378	109.772.768	773.828	790.828.483	7.908.264	-	798.734.747
LA CORUÑA	180	175.515.734	48.750.902	-	1.980.000	26.338.513	220.088	252.805.237	2.528.064	1.818.000	257.151.301
LA LUZ Y L.PALMAS	257	255.104.129	72.655.607	40.896.790	2.412.727	29.247.889	191.764	400.508.876	4.005.088	-	404.513.964
MALAGA	183	183.587.632	42.540.924	-	1.924.000	29.639.601	208.939	257.911.782	2.579.117	-	260.490.899
MELILLA	63	62.498.006	16.751.609	15.338.197	693.000	3.713.516	112.341	89.108.669	991.068	-	100.097.735
PALMA MALLORCA	174	174.002.253	38.880.136	15.978.544	1.914.000	9.356.702	90.965	238.143.590	2.381.435	-	240.525.025
PASAJES	351	362.563.193	88.545.556	-	3.357.078	116.331.418	2.043.934	566.841.179	5.668.411	-	572.509.590
PUNTEVEDRA	42	42.350.256	11.796.217	-	421.382	5.964.827	-	60.541.662	605.416	-	61.147.078
S.C. TENERIFE	175	174.714.801	57.782.942	29.534.789	1.925.000	31.640.541	531.962	296.130.015	2.961.300	578.050	299.669.365
SANTANDER	247	243.249.694	59.493.147	-	15.143.531	36.486.895	1.570.000	355.943.367	3.559.433	308.000	359.802.800
SEVILLA	300	294.715.062	94.836.672	-	12.616.437	39.624.749	279.328	444.072.249	4.440.722	621.000	449.133.971
TARRAGONA	274	275.387.548	57.903.756	-	3.014.000	37.701.948	547.713	374.584.985	3.745.649	1.073.150	378.383.784
VIGO	243	243.055.815	57.896.826	-	2.673.000	30.502.297	217.889	329.345.827	3.293.458	2.231.000	334.870.285
VILLAGARCIA AROSA	27	26.398.412	6.940.899	-	293.641	2.478.671	17.473	36.128.916	361.289	-	36.128.916
C. A. S. P.	108	106.232.014	22.553.344	9.918.604	1.188.000	8.658.077	297.475	148.845.514	1.488.455	-	150.333.969
TOTALES	4.388	4.371.722.436	1.182.935.765	145.120.151	74.442.888	677.967.158	9.366.681	6.441.825.077	64.416.250	9.148.179	6.515.189.506

a) Incluye las dos pagas extraordinarias

b) Incluye la parte correspondiente a pagas extraordinarias y los complementos vegetativos

**23540** RESOLUCION de 14 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes Organismos autónomos del mismo y su personal laboral.

Visto el texto del I Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, diferentes Organismos autó-

nomos del mismo y su personal laboral, que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1986, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del

Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 14 de agosto de 1986.—El Director general, P. A. (art.17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

## I CONVENIO COLECTIVO UNICO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION, DIFERENTES ORGANISMOS AUTONOMOS DEL MISMO Y SU PERSONAL LABORAL

### CAPITULO I

#### Ámbito de Aplicación

Art. 1º.— Ámbito funcional: El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y sus Organismos Autónomos siguientes: Entidad Estatal de Seguros Agrarios, Fondo de Ordenación y Regulación de Productos Agrarios (FORPPA), Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA), Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA), Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero (INSPV), Instituto de Relaciones Agrarias (IRA), Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario (IRYDA), Servicio de Extensión Agraria (SEA), Instituto Español de Oceanografía (IEO) y Fondo de Regulación y Organización del Mercado de Productos de la Pesca y Cultivos Marinos (FRON).

Así mismo, estará afectado por el presente Convenio el personal laboral procedente de los extinguidos Organismos Autónomos, Agencia de Desarrollo Ganadero (ADG), Instituto Nacional de Denominaciones de Origen (INDO), Servicio de Defensa contra Plagas, Servicio de Pósitos y Patronato de Promoción Profesional Marítima Pesquera, cuyos colectivos se encuentran integrados en la plantilla del personal laboral del MAPA.

Ello, no obstante, sin perjuicio de la posterior adhesión o extensión, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto de, o para, otros colectivos de personal laboral de los restantes Organismos Autónomos del MAPA no incluidos en el presente Convenio.

Art. 2º.— Ámbito territorial: Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3º.— Ámbito personal: 1. Por Personal Laboral al servicio del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y los Organismos afectados se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeñe sus actividades en las distintas Unidades Administrativas dependientes de aquellos.

2. Quedan excluidos del campo de aplicación de este Convenio:

2.1. El personal cuyas relaciones con el Departamento se derivan de un contrato administrativo.

2.2. El personal que presta sus servicios a Empresas de carácter público o privado aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y los Organismos afectados, 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 el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y los Organismos afectados se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales el carácter de personal con relación jurídico-laboral.

2.4. El personal eventual y temporero no fijo del ICONA que participe en los Programas de Empleo Comunitario del Estado o de los concretos proyectos e inversiones del citado Organismo.

Art. 4º.— Ámbito temporal: El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1986 y tendrá un período de vigencia de dos años, salvo en sus aspectos económicos y en materia de jornada, que serán objeto de negociación en el segundo año de vigencia. Con independencia de lo anterior, podrán revocarse antes de la fecha de expiración del Convenio aquellas materias que pudieran ser afectadas por nuevas disposiciones de carácter general y por acuerdos generales a que pudieran llegarse para el Personal Laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.

Podrá denunciarse por cualesquiera de las partes durante los tres últimos meses de su vigencia.

A partir del primero de Enero de cada año se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio, que se cifrará en un ochenta por ciento del incremento que resultare de aplicar a la masa salarial del año anterior el establecido en los créditos de personal laboral de los Presupuestos Generales del Estado para el nuevo ejercicio, aplicado sobre salario base y plus Convenio.

Art. 5º.— Vinculación: Las partes asumen el compromiso de respetar y cumplir todas las cláusulas del presente Convenio.

5.1. Antes de la adopción de medidas de conflicto, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio, en las que exista discrepancia, serán sometidas al examen y consideración de la Comisión Paritaria.

5.2. Cuando se trate de discrepancias sobre aspectos que afecten al contenido o a los principios informativos del Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, se someterá a consulta de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Acuerdo.

5.3. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declare la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas deberá ser revisado el Convenio en su totalidad si alguna de las partes así lo solicita.

### CAPITULO II

#### Organización del Trabajo

Art. 6º.— 1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades organizativas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 44.1 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Los Jefes de las Unidades Administrativas a nivel del Jefe de Servicio se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Unidad, que podrá ir acompañado de sus representantes si así lo solicita.

terán, a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias - respecto a dichos planes y formas de asignar los trabajos.

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

2. Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajado- res:

2.1. Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas Unidades Ad- ministrativas.

2.2. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y rati- ficación del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

2.3. Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus re- presentados.

### CAPITULO III

#### Clasificación de Personal

Sección Primera.- Clasificación según permanencia.

Art. 79.- Por razón de permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla y en aquél otro sujeto a distinta relación jurídico-laboral confor- me a las modalidades de contratación legalmente vigentes.

Personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza fija en las distintas plantillas laborales de las Unidades Administrativas del Minis- terio y Organismos afectados y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

A este personal se le reconocerán todos los derechos establecidos en este Convenio, desde su entrada en vigor, y los servicios prestados, para el cómputo de antigüedad, desde su ingreso en el Ministerio y Organismos afecta- dos. Los efectos económicos del presente acuerdo no tendrán carácter retroac- tivo.

Art. 80.- Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publi- cará el escalafón del Personal Laboral, en el que se relacionará el personal por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profe- sional, fechas de nacimiento y de ingreso, fecha de cese del próximo trien- nio y número de Registro de Personal, así como las vacantes existentes.

En el plazo de quince días desde la publicación del escalafón, los traba- jadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportu- nas sobre los datos reflejados en aquél. Las reclamaciones serán resueltas - dentro del plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita el in- forme al que se refiere el apartado 3 del Art. 58, haciéndose pública la res- tauración de todas las rectificaciones aceptadas.

Sección Segunda.- Clasificación según nivel económico y especialidad pro- fesional.-

Art. 81.- Esta clasificación profesional tiene por objeto la determina- ción, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tare- as que efectivamente desempeñen.

A su vez, a cada especialidad profesional se le asigna el Nivel retribu- tivo correspondiente a tenor de la Tabla de Asimilación de categorías determi- nada en el vigente Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administra- ción del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Orga- nización Social, del siguiente modo:

#### Nivel 1.-

I.E.O. - Licenciado.

I.R.Y.D.A. - Médico.

- Facultativo Laboratorio.

- Titulado Superior Informática.

I.C.O.N.A. - Titulado Superior

M.A.P.A. - Titulado Grado Superior.

F.R.O.E. - Titulado Grado Superior.

#### Nivel 2.-

I.E.O. - Ingeniero Técnico Elect.

I.R.Y.D.A. - Practicante.

- Titulado Medio de Laboratorio.

- Titulado Medio de Informática.

- Coordinador con Entidades Colaboradoras.

I.C.O.N.A. - A.T.S.

- Analista Programador

M.A.P.A. - Titulado Grado Medio.

#### Nivel 3.-

I.E.O. - Ayudante Técnico.

- Maestro Industrial.

- Patrón Embarcación.

- Mecánico naval 1ª.

I.M.I.A. - Maestro Industrial.

- Ayudante Técnico de Laboratorio.

- Ayudante Técnico de Campo.

- Programador.

- Maestro Indus. Oficina varios.

- Contramaestre.

- Maestro de Taller.

- Encargado Oficinas varios.

I.R.Y.D.A. - Programador de Ordenador.

- Encargado de Reprografía.

- Analista Mayor de Laboratorio.

I.C.O.N.A. - Jefe Administrativo.

- Jefe Negociado 1ª.

- Encargado Fraj. Obra.

- Enc. Estab. Fraj.

- Programador Aplicaciones.

- Jefe Negociado 2ª.

- Fotometrador.

- Encargado Equipo Mecánico.

- Encargado de Obra.

- Encargado de Ventas.

- Encargado de Inventario.

- Encargado de Establecimiento.

- Encargado de Taller.

M.A.P.A.

- Ayudante Técnico.

- Encargado de Obras.

- Jefe de Taller.

- Analista de Laboratorio.

- Administrativo.

- Maestro de Capacitación y Extensión Agraria.

#### Nivel 4.-

I.E.O. - Mecánico Naval 2ª.

- Administrativo.

I.M.I.A. - Delineante.

- Oficial 1ª Administrativo.

- Analista de Laboratorio.

- Analista de Campo.

- Encargado Agrario.

- Operador.
- Diplomado en Puericultura.
- Oficial 1º Oficios Varios.
- Almacenero.
- Oficial 1º.

**SEMILLAS**

- Administrativo.
- Capataz Agrícola.
- Jardinero.
- Conductor.

**I.R.Y.D.A.**

- Oficial Administrativo.
- Operador de Ordenador.
- Inspector de Entrevistas.
- Encargado de Unidad.
- Analista 1º de Laboratorio.
- Oficial 1º Oficios Varios.
- Mecánico-Conductor.
- Oficial 1º de Reprografía.

**S.E.A.**

- Delineante.
- Oficial 1º.
- Pastor.
- Tractorista.
- Cobananza.
- Tallero.

**I.C.O.N.A.**

- Operador de Ordenador.
- Delineante.
- Capataz de Obra.
- Capataz de Inventario.
- Capataz de Establecimiento.
- Celador Mayor.
- Oficial 1º Tractorista.
- Oficial 1º Conductor.
- Oficial 1º Mecánico.
- Oficial 1º Almacén.
- Oficial 1º Claef.
- Oficial 1º Montes.
- Ofc. 1º.
- Oficial Oficina.

**M.A.P.A.**

- Capataz Agrícola.
- Capataz de Obras.
- Operador de Ordenador.
- Administrativo.
- Auxiliar Controlador Pecuario.
- Pastor.
- Oficial 2º.
- Encargado de Almacén.
- Conductor 1º.
- Cocinero.
- Cobananza.
- Conductor 2º.
- Analista de Laboratorio.

**Nivel 5.-**

- I.E.O.** - Veterinario.
- Submaestrato.
- Juntamanestre.
- F.O.R.P.P.A.** - Auxiliar de Informática.

**I.M.I.A.**

- Oficial 2º Administrativo.
- Operador Maq. Especial.
- Perforista Codificador.
- Oficial 2º.
- Oficial 2º Oficios Varios.
- Oficial de Mantenimiento.

**I.R.Y.D.A.**

- Perforista Grabador.
- Operador Máquinas Básico.
- Entrevistador.
- Operador Telex.
- Analista 2º de Laboratorio.
- Oficia. 2º Oficios Varios.
- Oficial 2º Reprografía.

**S.E.A.**

- Oficial 2º.

**I.C.O.N.A.**

- Perforista.
- Vigilante Edificio Principal.
- Celador 1º.
- Oficial 2º Mecánico.
- Oficial 2º Oficio Claef.

**I.R.A.**

- Codif. Verif. Clasificador.

**M.A.P.A.**

- Auxiliar de Informática.
- Oficial de 2º.

**Nivel 6.-****I.E.O.**

- Cocinero.
- Marinero Tripulación.
- Engreñador.
- Mecanero Prod.
- Auxiliar Administrativo.

**F.O.R.P.P.A.**

- Encargado Opto. Reprografía.

**I.M.I.A.**

- Auxiliar de Laboratorio.
- Auxiliar Administrativo.

**SEMILLAS**

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Laboratorio.

**I.R.Y.D.A.**

- Verificador Clasificador.
- Operador de Máquinas Elementales.
- Ayudante de Laboratorio.
- Ayudante de Oficios Varios.
- Maquinista Agua.
- Encargada Residencia.

**I.C.O.N.A.**

- Ayudante.
- Auxiliar de Oficina.
- Encargado Casa F. 1º.
- Celador 2º.

**M.A.P.A.**

- Auxiliar de Laboratorio.
- Auxiliar Administrativo.

**Nivel 7.-****F.O.R.P.P.A.**

- Encargado Maq. Reproductora.
- Conserje-Ordenanza.
- Telefonista.

**I.M.I.A.**

- Conserje.
- Telefonista.
- Ayudante Especialista.
- Peón Agrario.
- Cobananza.

**SEMILLAS**

- Peón.
- Cuadrante.
- Conserje-Ordenanza.

I.F.Y.D.A. - Telefonista.  
- Ordenanza.  
- Vigilante diurno Oficina.  
- Vigilante nocturno Oficina.  
- Mozo especializado Oficina.  
- Guarda Rural Jurado.

S.E.A. - Ayudante de Cocina.  
- Conserje-Ordenanza.  
- Telefonista.  
- Mozo Agrario Especializado.

I.C.O.N.A. - Peón Especializado.  
- Vigilante.

I.R.A. - Ordenanza.

M.A.P.A. - Ayudante de Cocina.  
- Telefonista.  
- Conserje-Ordenanza.  
- Peón Agrario Especializado.

F.R.O.M. - Telefonista.

#### Nivel B.-

I.F.O. - Limpiadora.

I.N.I.A. - Vigilante.  
- Limpiadora.  
- Peón.

SEMILLAS - Limpiadora.

I.F.Y.B.A. - Mozo Oficina.  
- Obrero no especializado.

S.E.A. - Guarda Vigilante.  
- Auxiliar de Internado.  
- Limpiadora.

I.C.O.N.A. - Peón.  
- Limpiadora.

I.R.A. - Limpiadora.  
- Guarda Rural Jurado.

M.A.P.A. - Guarda Vigilante.  
- Auxiliar de Internado.  
- Limpiadora.  
- Mozo.

Art. 10º.- Definiciones. Las definiciones y titulaciones exigidas de las diferentes especialidades profesionales recogidas en el art. anterior, según los trabajos desarrollados por el personal en las distintas Unidades Administrativas, son las determinadas en los correspondientes Convenios Colectivos que en cada caso eran de aplicación al personal afectado por el presente Convenio anteriormente a entrar dentro del ámbito del mismo, salvo en el supuesto que a continuación se expresa:

La categoría de Capataz de Actividades Docentes del Convenio del MAPA se sustituye por la siguiente:

Maestro de Capacitación y Extensión Agraria.- Trabajadores que estando en posesión del Título de Formación Profesional de Segundo Grado, dieran enseñanza teórico-práctica como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y califican los trabajos y exámenes de los alumnos a su cargo, todo ello con fines educativos.

Sección Tercera.- Disposiciones generales.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11º.- La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las especialidades o niveles si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes Unidades no lo requiere a juicio del órgano administrativo competente.

Art. 12º.- Las titulaciones exigidas para las correspondientes categorías profesionales se entenderán sin perjuicio de las clasificaciones ya reconocidas, pero en el futuro se requerirá poseerlas para el ascenso a categorías superiores.

Art. 13º.- Trabajos de categoría superior e inferior.- 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.

A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

#### CAPITULO IV

##### Provisión de Vacantes, Contratación e Ingreso

##### Movilidad (Traslados voluntarios) y Promoción Interna (Ascensos)

Art. 14º.- Vacantes.- Las vacantes que se produzcan en cada Unidad Administrativa del MAPA y de los Organismos afectados por este Convenio, se cubrirán con arreglo al siguiente orden de prelación:

- 1º.- Por concurso de traslado.
- 2º.- Por promoción interna.

Los turnos de traslado y de ascenso tendrán lugar, si menos, una vez cada año, pudiéndose disponer la convocatoria y el desarrollo simultaneo de ambos.

Art. 15º.- Concurso de Traslados.- Convocado concurso de traslados para cubrir una vacante, o vacantes, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador fijo del MAPA y Organismos acogidos al presente Convenio, que ostente la misma categoría y nivel que la vacante.

La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados será objeto de acuerdo con la Comisión Paritaria y, en caso de desacuerdo, la Administración procederá en la forma más adecuada a las necesidades del Servicio, comunicándolo a la Comisión Paritaria.

A tales efectos se efectuará una evaluación cualificada de las circunstancias de antigüedad y las personales de residencia previa obligada del cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y dichos familiares.

Art. 16º.- Promoción interna.- Las vacantes que puedan existir en cada especialidad, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán en Pruebas Selectivas, turno de ascenso.

Podrán concurrir a este Concurso los trabajadores fijos del MAPA y de los Organismos acogidos a este Convenio que ostenten igual, uno o dos niveles inferiores al de la vacante, cualquiera que sea su categoría profesional, o tenga 5 o más años de antigüedad y lleve prestando servicio al menos un año ininterrumpido en su nivel y reúna los requisitos exigidos para la especialidad a que se pretende ascender.

Dicho Concurso se realizará de la siguiente forma:

Los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre 0 y 10 puntos.

A los aspirantes que hayan obtenido en las pruebas anteriores una media de 5 o más puntos, se le acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

- a) Por antigüedad en el Departamento u Organismo correspondiente: se bonificará con 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el mismo, más 0,1 puntos por cada año o fracción de permanencia en su actual categoría.
- b) Por proximidad de nivel: Se bonificará con 2 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retributivo de la vacante y con 1 punto al trabajador que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior.
- c) Por trabajos realizados: Se bonificará con 1 punto el haber estado realizando trabajos de la categoría de la vacante, por un período superior a tres meses.
- d) Por formación profesional: Se bonifica con 1 punto el haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por el MAPA y Organismos afectados por el presente Convenio, debiéndose acreditar mediante la oportuna certificación.

En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso del tiempo.

#### Art. 17º.- Personal de nuevo ingreso.-

1.- Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal laboral existentes en el Departamento Ministerial u Organismo Autónomo correspondiente formarán parte de la Oferta Anual de Empleo Público de la Administración del Estado. A tal efecto las Unidades Departamentales y los Organismos acogidos a este Convenio comunicarán en los dos últimos meses del año a la Subsecretaría del MAPA sus necesidades de empleo.

Conforme a dicha oferta de Empleo, el personal de nuevo ingreso será seleccionado según lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1.984, de 19 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración del Estado.

Las convocatorias que en su caso se efectúen se comunicarán previamente a su publicación a la Comisión Paritaria del presente Convenio para su conocimiento.

Si como consecuencia de la Oferta de Empleo Público Anual resultan plazas que no hayan sido previamente ofertadas a los trabajadores fijos afectados por este Convenio en los correspondientes concursos de traslado y ascenso, se desarrollarán estos con carácter previo a su provisión libre.

2.- Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente del MAPA y Organismos afectados por el presente Convenio, deberán ser atendidos por personal laboral fijo. La contratación laboral temporal exclusivamente tendrá lugar en los términos del artículo 32 del citado Real Decreto 2223/1.984, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este tipo de personal laboral.

3. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso, expresión del convenio colectivo del Servicio, Organismo o Entidad contratantes, a que queda acogida la relación laboral, así como la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período

de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de Noviembre y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

4.- Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria con base a la cual accedieron al mismo.

Art. 18º.- Tribunal de Selección.- En la elaboración, realización y calificación de las pruebas o concursos previstos en los artículos anteriores, así como los derivados de la Oferta Pública de Empleo intervinirá un Tribunal compuesto, además del Presidente, como mínimo por dos miembros por parte de la Administración y otros dos designados por el Comité Intercéntrico paritario entre miembros de las Centrales Sindicales negociadoras del presente Convenio. El presidente del Tribunal será nombrado por la Administración previa comunicación a dicho Comité.

Art. 19º.- 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, tres meses.
- 1.2. Niveles 3 a 6, dos meses.
- 1.3. Niveles 7 y 8, dos semanas.

2.- Durante este período tanto el Ministerio 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 período a todos los efectos.

Art. 20º.- Serán requisitos generales para el ingreso en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos acogidos al presente Convenio:

- 1.- Poseer nacionalidad española.
- 2.- Tener edad mínima de dieciséis años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- 3.- Poseer la titulación específica para aquellas categorías que se requiera y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de la especialidad se precise en la convocatoria.

## CAPÍTULO V

### Cese

Art. 21º.- En el caso de cesar un trabajador eventual por circunstancias no imputables a él antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que correspondieron hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art. 22º.- Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio del MAPA y los Organismos afectados por el presente Convenio estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Administración por escrito con un plazo de 15 días de antelación.

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del Contrato de Trabajo

Art. 23º.- 1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspen-

ción 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 diecinueve semanas distribuidas 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 o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior 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 remuneraciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, iniciadas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento u 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 otra vez por el mismo trabajador si han 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 del nacimiento de éste, dados estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso al que se viniera disfrutando.

3.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que desare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Departamento Ministerial u Organismo en el que se encontrase excedente.

4.- 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. En ambos casos estará obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, siendo entretanto su destino con carácter provisional. Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reintegrados - en cuanto a antigüedad y promoción se respetarán los que tenían en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el período en que haya permanecido sin prestar servicios.

5.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

6.- Se estará al mutuo acuerdo de suspensión y en las condiciones que en el mismo se fijan en los casos que la propia Administración propicie - cursos, stages o prestaciones de servicios en Organismos internacionales o con Gobiernos u otras Administraciones en base a acuerdos de cooperación.

## CAPITULO VII

### Indemnización por matrimonio

Art. 267.- El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por rescindir su contrato, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

## CAPITULO VIII

### Modificaciones de Plantillas

Art. 268.- En caso de unificación o modificación de Unidades Administrativas se procederá a la elaboración de nuevas plantillas y escalafones de los mismos y de la plantilla general modificada, intercalando los datos de los trabajadores afectados en las especialidades y niveles que les corresponden según el orden de antigüedad en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos afectados por el presente Convenio.

Art. 269.- Absorción de Unidades Administrativas por otro Departamento. Si una Unidad Administrativa incluida en otra Unidad Superior del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos afectados por el presente Convenio pasa, con igual o distinta denominación, a integrarse en otro Departamento como Administración Centralizada, 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 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.

Los mismos derechos se respetarán a los trabajadores que sean transferidos a algún Ente Autónomo.

## CAPITULO IX

### Movilidad Geográfica

Art. 270.- El MAPA y organismos afectados por el presente Convenio protegerán garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, en el expediente que se trate ante la autoridad laboral para recaer su aprobación el traslado o traslados propuestos se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o delegados de personal alegando las razones que aprueban o, en su caso, desaprueban dichos traslados.

Para los traslados existirá turno de preferencia que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación. Estos turnos serán los siguientes:

- Trabajadores sin cargas familiares.
- Trabajadores con cargas familiares.
- Trabajadores minusválidos.

La igualdad de circunstancias se atenderá a la antigüedad en la categoría.

De conformidad con el art. 40,5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de estos tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su centro de origen.

Se establece una indemnización en los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, equivalente a un mínimo de dos mensualidades de su salario real, así como gastos de transporte de familiares y enseres en el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de Julio, en cualquier caso. Dicho mínimo se elevará a cuatro mensualidades de su salario real cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia en un radio superior a 60 kms. desde su centro de trabajo anterior.

La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa.

#### CAPÍTULO I

##### Jornada y Horarios

Art. 28º.- La jornada de trabajo será de 1.711 horas anuales, pero con carácter general será de 37,5 horas semanales. En cuanto al horario será el establecido en general para la Unidad Administrativa en que se preste servicios y se realizará también con carácter general durante los cinco primeros días de cada semana.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada, pero que no superen la jornada máxima anual pactada o de cifras inferiores en su distribución semanal, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

En todos aquellos otros casos en que excepcionalmente y por razones del servicio deban realizarse jornadas u horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general se elaborará con arreglo a las normas en vigor un calendario laboral.

Los calendarios laborales de cada Organismo o Unidad se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3. del Título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico, con el fin de adecuarse a las necesidades del interés general a que sirve cada centro de trabajo.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta horas y las once treinta de la mañana.

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 para parte del mismo, se tendrá presente la posibilidad anterior.

En aquellas Unidades Administrativas que no tengan establecido régimen de jornada flexible existirá un margen de tolerancia de un cuarto de hora en la entrada al trabajo en beneficio del personal.

Art. 29º.- 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 ineludibles y que estén directamente relacionadas con la actividad del centro.

Art. 30º.- 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.

En el supuesto de existencia de puestos de trabajo sujetos a jornadas especiales de las reguladas en el Real Decreto 2.001/1983, de 28 de Julio, o en las normas que lo desarrollen, complementen o sustituyan, se estará a lo que dichas disposiciones establezcan. No obstante, para la jornada del personal laboral en campañas oceanográficas se computarán doce horas de trabajo efectivo por día de campaña. Para compensar los horarios especiales que se realizan en estas campañas se establece la siguiente compensación:

- Por día festivo, sábados y domingos ... 1 día laborable libre.
- Por cada día de 5 días ... 1,25 días laborables libres.

Para casos concretos y situaciones especiales no contempladas en el programa de recuperaciones descrito anteriormente se estará a lo que resuelva la Comisión Paritaria.

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

En circunstancias excepcionales y por el tiempo que duren éstas, acordadas libremente por la Administración se podrá acordar la concesión de reducción de jornada del trabajador a solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional en sus retribuciones, por un mínimo de una hora al día.

##### Art. 31º.- 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 Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1980, de 19 de Enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación 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 éste apartado, salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior.

#### CAPÍTULO II

##### Vacaciones, Permisos y Licencias

Art. 32º.- 1. Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores, con arreglo a la significación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores respetándose los criterios incluidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de las plantillas laborales de Centros docentes, prestando servicios de carácter paradocente o de atención directa al alumno, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el período de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose, en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto del personal de dichos Centros que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

2. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres 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 tres meses cada dos años.

3. Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo 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.

d) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

e) Para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

h) 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.

i) Los días 24 y 31 de Diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiera la cesación de la prestación durante estos días, mediante Convenio Colectivo podrá ser objeto de negociación la sustitución del disfrute por otros días durante el resto del año.

#### CAPITULO XII

##### Formación, Perfeccionamiento y Promoción Profesional

Art. 331.- 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

3. Se considerará como de trabajo efectivo, el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los organismos, organizados por la Administración directamente o en régimen de conciertos con centros oficiales o reconocidos.

4. 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 XIII

##### Retribuciones

Art. 332.- La aplicación de la estructura salarial pactada no implicará el crecimiento de la Masa Salarial superiores a las autorizadas por las Cortes Generales para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

En especial, la modificación de los conceptos salariales y la asignación de los complementos de puesto de trabajo se realizará con observancia de dicho límite.

Art. 333.- Salario Base. - El Salario Base de los trabajadores acogidos a este Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo pactada en el presente Convenio, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiere lugar.

Este Salario será para cada nivel el que figura en Anexo aparte.

Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituyan la jornada máxima pactada.

Art. 334.- Complementos del Salario Base. - Con independencia del complemento por antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador, se establecerán los siguientes:

##### 1.- Plus Convenio.

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 período anterior a su vigencia con incidencia en el trabajo efectivo, para compensar lo cual se crea el Plus Convenio, 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 Subsecretario del Departamento o Director General del Organismo de que se trate, previa audiencia del interesado y preceptivo informe de la Comisión Paritaria. En estos casos se respetarán las condiciones de trabajo inmediatamente 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.

El Personal del INIA, con jornada reconocida, por sentencia firme de 35 horas, que no se acoja a la jornada normal de 37,5 horas, no percibirá el expresado Plus Convenio.

No obstante y con el mismo carácter compensador, su cuantía, en los términos fijados por el presente Convenio, se abonará exclusivamente para este personal como un C.P.T., absorbible en un 25% anual por cualquier mejora retributiva que experimente.

##### 2.- Plus de peligrosidad y toxicidad.

Podrán reconocerse en función del puesto de trabajo, plus de peligrosidad y toxicidad y en los términos previstos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Tendrán necesariamente su causa en el reconocimiento expreso de la autoridad laboral competente en expediente instruido al efecto y sus cuantías serán las fijadas en función de los diferentes niveles retributivos, según la tabla anexa. Estos pluses sólo derivarán de las características específicas del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente.

##### 3.- Complemento específico de puesto de trabajo.

Se reservará un 1,329% sobre el total de la masa salarial del presente Convenio que se distribuirá entre el MAPA y Organismos afectados proporcionalmente a su número de trabajadores para atender el complemento específico de puesto de trabajo. En el citado porcentaje quedan incluidas todas las reservas de masa salarial para atención de complementos o pluses anteriores no contemplados en el presente Convenio.

Se entenderá por complemento específico de puesto de trabajo aquel que puede percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Para la asignación y cuantías del citado complemento será preciso el acuerdo oportuno entre el Ministerio y el Comité Intercentros.

A los efectos de la determinación de los puestos de trabajo afectados por dicho complemento, así como las tareas, funciones y demás características del puesto de trabajo se valorarán:

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación.
- Que por la propia asignación de las tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.
- Que el puesto en cuestión, por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.
- Otras circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

Los trabajadores que anteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio vieran percibiendo complementos o plusas de los que ahora quedan extinguidos seguirán percibiéndolos por el concepto de complemento específico de puesto de trabajo. Sus cuantías se fijarán en virtud del pertinente acuerdo entre el MAPA junto con el Organismo afectado en su caso y el Comité Intercentros.

#### A. Compensación especial por trabajos en domingos o festivos.

A los trabajadores que realicen su jornada normal u ordinaria de trabajo en domingos o festivos se les compensará con días de descanso adicionales según la siguiente tabla:

De 1 a 3 domingos o festivos trabajados:	1 día de descanso.
De 4 a 6 " " "	2 " " "
De 7 a 9 " " "	3 " " "
De 10 a 12 " " "	4 " " "
De 13 a 15 " " "	5 " " "
De 16 a 18 " " "	6 " " "
De 19 a 21 " " "	7 " " "
De 22 a 24 " " "	8 " " "
De 25 a 27 " " "	9 " " "
De 28 a 30 " " "	10 " " "
De 31 a 33 " " "	11 " " "
De 34 en adelante	12 " " "

Con independencia de lo anterior necesariamente se hará de descansar un máximo de 34 domingos o festivos al año.

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

- Esta jornada se realizará preferentemente con carácter voluntario.
- Cuando exista un exceso de trabajadores voluntarios se establecerán turnos rotativos entre los mismos.
- 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.

Esta compensación se acreditará a final de cada año de acuerdo con las certificaciones firmadas por el jefe de la correspondiente Unidad o centro de trabajo.

#### Art. 37º.- Gratificaciones extraordinarias.-

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base, plus convenio 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.

#### Art. 38º.- Antigüedad.-

1. El personal fijo de plantilla percibirá el complemento de antigüedad por cada tres años de servicio que figura en la tabla salarial anexa, que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el art. 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las cantidades que, a 31 de Diciembre de 1985, vinieran percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

3. A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

#### Art. 39º.- Horas extraordinarias.-

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

Su importe se calculará mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}}{\text{Anual} + \text{Antigüedad}}$$

1.711

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 % sobre el valor del salario hora calculado con arreglo al módulo anterior.

#### Art. 40º Residencia.-

Para los trabajadores de Ceuta y Melilla se mantendrá el complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para el resto de los trabajadores acogidos al presente Convenio que vieran percibiendo complemento de residencia, el mismo se entenderá suprimido para el futuro manteniéndose para sus actuales perceptores en concepto de complemento personal no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto se haga efectiva la residencia que causó su devengo.

### CAPITULO XIV

#### Seguridad Social

Art. 41º.- 1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio deberán ser afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente 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 descontada con la misma periodicidad con que se le abonan sus retribuciones, aún cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 42º.- En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, contando se entre ellos el período de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras ésta dure, el Ministerio u Organismos adscritos por el presente Convenio abonarán la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Art. 43º.- 1. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ministerio y Organismos citados a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se producen por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo - páblico plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. Durante la vigencia del presente Convenio percibirán una indemnización de cuantía igual a cuatro mensualidades de salario base más antigüedad los trabajadores que por reunir las condiciones exigidas en regímenes transitorios en materia de Seguridad Social se jubilarán antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años.

Art. 44º.- La edad de jubilación establecida en el art. anterior, se con- siderará 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 a la Seguridad Social.

#### CAPITULO IV

##### Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 45º.- 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como adjudicar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambie de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de

trabajo, incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene; en caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos y en centros de más de cincuenta trabajadores, siempre que las propias características de la actividad del centro de trabajo así lo exijan.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa órgano este al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y a las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 3.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Se tenderá a la desaparición de los plumes o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que mediante Resolución de la autoridad laboral, correspondiente se demuestre la improcedencia de tales plumas por inexistencia de tales condiciones.

7. Las funciones de coordinación de los distintos Comités de Seguridad e Higiene que se constituyan quedarán atribuidas al Comité Intercentros de MAPA y Organismos adscritos al presente Convenio.

8. Los Jefes Administrativos 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.

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.

Especialmente durante la vigencia del presente Convenio las partes asumen el compromiso de instar la realización de un Plan General de Seguridad e Higiene en el trabajo, conducente a erradicar en todo lo posible los riesgos de peligrosidad y toxicidad que existan en los diferentes puestos de trabajo, adoptándose las medidas correctoras necesarias.

9. En lo relativo a los Servicios Médicos de Empresa se estará a lo establecido en la normativa vigente.

10. Todo trabajador después de solicitar de su inmediato superior - las medidas de protección personal de carácter preventivo para la realización de un trabajo podrá oponer la ejecución de éste en tanto no le sean facilitadas dichas medidas, debiendo dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

11. En materia de seguridad e higiene en trabajos en el mar, se seguirán las siguientes normas:

a) Los buques habrán de reunir las condiciones de seguridad e higiene contempladas en la normativa vigente.

b) En el caso de realización de campañas en el mar a bordo de buques no pertenecientes a la Administración, previamente a su contratación ésta comprobará que además de las condiciones fijadas en el apartado anterior, el barco reúne condiciones suficientes de trabajo y habitabilidad, entendiéndose como tales: camarotes separados de los de la tripulación, climatización adecuada a la zona en que se desarrolle el trabajo, servicios higiénicos adecuados y que los trabajos puedan ser desarrollados con las garantías de seguridad que en cada caso sean precisas.

#### Elementos de protección personal y vestimenta de trabajo

Art. 46º.- Elementos de protección personal.- Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por los Comités de Seguridad e Higiene se podrá proponer al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos afectados por el presente Convenio 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.

#### Art. 47º.- Vestimenta de trabajo y uniforme.-

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 requieran; para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que correspondan y su renovación y limpieza 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 tales como conserjes, conductores o análogos, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos afectados por el presente Convenio estarán obligados a proporcionar a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano, la primera entrega consistirá en dos uniformes de cada clase.

#### Art. 48º.- Cambio de puesto de trabajo.-

1. El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones sin experimentar merca salarial, excluidos los complementos y plusas específicos del puesto concreto de trabajo que anteriormente viniera desempeñando.

2. En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite tal disminución y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

3. En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional del presente Convenio, se le señalará la nueva clasificación-remuneración que le corresponda, percibiendo a tal efecto la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenía asignado en su anterior categoría.

### CAPÍTULO XVI

#### Asistencia y Acción Social

Art. 49º.- Transporte de personal.- Se mantendrán los medios de transporte en los centros de trabajo donde ya existan, así como se posibilitará su implantación en los centros donde, a propuesta de la representación de los trabajadores y previo estudio o informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Para la modificación de los sistemas de transporte en los centros de trabajo donde existan deberá mediar acuerdo previo entre los representantes de los trabajadores de dichos centros y su Dirección correspondiente. En caso de desacuerdo resolverá la autoridad laboral.

Art. 50º.- Economatos.- Dentro de los tres primeros meses del año, los Sindicatos negociadores presentarán a las Direcciones de sus respectivos Organismos y del MAPA propuestas de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que se consideren de interés para los trabajadores.

Art. 51º.- Comedores.- El MAPA y Organismos afectados por el presente Convenio habilitarán locales adecuados en las distintas Unidades, manteniendo los actuales servicios de comedores y cafeterías en las Unidades que lo tengan.

Representantes del MAPA y Citados Organismos y los Sindicatos negociadores del presente Convenio participarán en la vigilancia de las condiciones mínimas y generales de salubridad, higiene, limpieza, buen servicio, precios y demás similares o específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

Art. 52º.- Guarderías Infantiles.- Los Sindicatos negociadores desarrollarán un estudio, en el plazo máximo del primer mes a partir de la publicación del presente Convenio, de los centros donde se necesitan guarderías y se mantendrán y mejorarán las ya existentes.

Art. 53º.- Actividades culturales y deportivas.- Se creará por el Comité Intercentros una Comisión de Actividades Culturales y recreativas que presentará al MAPA y Organismos mencionados un detallado programa de actividades.

Por las Direcciones de dichos Organismos y las Direcciones Generales del MAPA se procurará atender, en la medida de las posibilidades, la atención de estas actividades.

Art. 54º.- Viviendas.- El MAPA y Organismos afectados por el presente Convenio apoyarán, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismos Oficiales y privados para adquisición o mejora de viviendas para los trabajadores.

Art. 55º.- Todos los trabajadores en régimen laboral a los que les es de aplicación el presente Convenio tendrán los mismos derechos en cuanto a prestaciones de carácter social y asistencial que el resto del personal al servicio del Ministerio.

### CAPÍTULO XVII

#### Régimen Disciplinario

Art. 56º.- 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Departamento, por la Jefatura o la Dirección de los Centros o por las personas que dichos cargos determinen, mediante la Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves, con independencia de aquellas que así puedan ser calificadas en los Convenios, las siguientes:

- a.1. La 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, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al 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, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en Convenios Colectivos, las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, o compañeros inferiores.

b.2. El incumplimiento de las órdenes de instrucción de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador 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 menos de diez 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 o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicio.

b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los 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 mediado sanciones por las mismas.

b.15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e 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 o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3. 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 concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

4. 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 oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5. 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 las seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse 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.

6. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

#### CAPITULO XVIII

##### Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio

Art. 57º.- Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales del Ministerio.

Esta Comisión estará compuesta por 12 miembros que deberán necesariamente haber intervenido en el Convenio. De ellos, 6 representarán a la Administración y los otros 6 a los trabajadores.

Se designarán los Secretarios que se consideren necesarios por cada parte, y el resto actuarán como Vocales, entre los cuales se nombrará un Presidente por el Subsecretario del Departamento, a propuesta en terna de la Comisión Paritaria.

Art. 58º.- Funciones de la Comisión Paritaria. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso cuando no esté explícita en las correspondientes pruebas o no se realicen pruebas para el mismo.

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

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

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

5. Seguir el cumplimiento de lo pactado.

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

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

8. Aquellas funciones que se puedan derivar de la creación de las Comisiones previstas en el Acuerdo Marco.

Art. 59.- La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, previa convocatoria de su Presidente.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Presidente por propia iniciativa o a instancia de cualquiera de las partes cuando existan razones justificadas.

#### CAPÍTULO XIX

##### Derecho de Representación Colectiva del Personal Laboral

Art. 50.- En tanto no haya modificación que tenga incidencia en el número de elegidos de las normas electorales con arreglo a las cuales se han celebrado las últimas elecciones, todos los representantes del personal laboral dispondrán de hasta treinta horas mensuales dentro de su jornada normal y ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias aun 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 distintos 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.

Art. 51.- Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadora y Paritaria del Convenio que estén destinados en los Servicios Técnicos del Departamento, tendrán el derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y 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 Subdirección General de Personal del Departamento se cursarán las correspondientes autorizaciones de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Art. 52.- A efectos de elecciones Sindicales se considerará como unidad productiva el MAPA y los Organismos afectados por este Convenio, a nivel provincial.

#### CAPÍTULO XX

##### Comité Intercentros

Art. 53.- Existirá un Comité Intercentros con el nombre de Comité Intercentros del Personal Laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos afectados por el presente Convenio, constituido por los miembros, cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa laboral vigente para los Comités de Empresa, de Centro o Locales, ampliado al ámbito de todo el colectivo.

Sus miembros tendrán derecho al percibo de dietas cuando sean convocados por las autoridades competentes en materia de personal del Ministerio o por otros Organos de la Administración Civil del Estado, competentes en materia retributiva y hasta un máximo de seis reuniones anuales si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

Art. 54.- Otras atribuciones del citado Comité Intercentros serán las siguientes:

1. Conocerá las bases de las pruebas, tanto de acceso como de promoción, que les serán comunicadas por la Subsecretaría del Departamento.

2. Será informado trimestralmente sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas y, anualmente, de las que efectivamente se han realizado.

3. Será oído en las decisiones y sobre las gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y salarial y de carácter de especiales características del puesto de trabajo. En todo caso deberá responder por escrito en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.

4. La coordinación de los distintos Comités de Seguridad e Higiene que se constituyan.

Art. 55.- Se establece por el presente Convenio un suplemento de quince horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercentros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo éstos ceder más del límite de sus propias horas (treinta normales más quince adicionales) y nunca las ya acumuladas en el Comité a provincia de origen. Dicha acumulación se regirá por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

Art. 56.- Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Asimismo, cuando las características del centro de trabajo lo permitan, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa dispondrán de un local y de uno o varios tablones de anuncios.

#### CAPÍTULO XXI

##### Comisiones de Servicio y Dietas

Art. 57.- 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.

Art. 58.- Dietas. Se estará a lo dispuesto en el Epígrafe XI.10 del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, de los Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social (B.O.E. 7/2/86) en lo concerniente a las indemnizaciones y subsidios derivados de Comisiones de Servicios, ordenadas por la Administración.

Art. 59.- Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas tendrán un valor fijo de 4.000 pts. netas la dieta completa y de 2.000 pts. netas la reducida o media, cualquiera que sea el nivel retributivo y la antigüedad de los mismos.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 XIII del presente Convenio, podrá ser respetada aquella en lo que exceda, considerándose como un complemento personal transitorio de carácter adscribible.

Al personal procedente del Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado con retribuciones superiores a las fijadas en el presente Convenio, se le incrementarán las mismas en un cincuenta por ciento del complemento personal experimental para el personal de la misma categoría profesional siempre que se acoja al cumplimiento de todas las condiciones de trabajo y jornada del referido Convenio. En el supuesto de no acogerse a estas condiciones se estará a lo determinado en el párrafo anterior.

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

3º.- Hasta el 31 de Diciembre de 1.986 se mantiene en su totalidad para el personal del Monte y Fábrica de Valbain, el complemento de matrimonio y de jubilación voluntaria, regulados en los artículos 24 y 54 del Convenio Colectivo del Patrimonio Nacional, publicado en el B.O.E. del 11.10.82 por medio de Resolución de la Dirección General de Trabajo del 13.09.82. La cuantía y condiciones serán las que figuran en dicho Boletín, sin que repercutan las variaciones posteriores que puedan experimentar por Convenio Colectivo o Acuerdos Colectivos e individuales o disposiciones legales.

Se destinan 6.835.400 pts. para pagar las jubilaciones voluntarias del personal del Monte y Fábrica de Valbain a que se refiere el apartado anterior.

TABLA SALARIAL				PLUS DE PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD
NIVEL	SB MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	TRIMENIO MENSUAL	IMPORTE MENSUAL
1	121.765	2.485	2.500	16.047
2	97.300	1.986	2.500	13.942
3	81.830	1.670	2.500	11.386
4	74.550	1.522	2.500	10.661
5	69.650	1.422	2.500	9.581
6	64.750	1.322	2.500	9.098
7	61.950	1.265	2.500	8.830
8	59.290	1.210	2.500	8.116

NOTA: Cada pago extraordinario será equivalente a la cuantía de una mensualidad de salario base más Plus Convenio, más trienio.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**23541** *ORDEN de 22 de julio de 1986 por la que se declara comprendido en zona de preferente localización industrial agroalimentaria el perfeccionamiento presentado por la Empresa «José López Bertrán y Cía., Sociedad Anónima», de su bodega de elaboración y comercialización de vinos, sita en Perafort (Tarragona), y se aprueba el correspondiente proyecto técnico.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por la Empresa «José López Bertrán y Cía., Sociedad Anónima», con NIF A-43004076, acogiéndose a los beneficios previstos en la Orden de este Departamento de 20 de septiembre de 1983 y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Declarar incluido en zona de preferente localización industrial agroalimentaria, al amparo de lo dispuesto en la Orden de este Departamento de 20 de septiembre de 1983, el perfeccionamiento de la bodega de elaboración y comercialización de vinos en Perafort (Tarragona), de la Empresa «José López Bertrán y Cía., Sociedad Anónima».

Segundo.-Conceder a la citada Empresa para tal fin los beneficios aún vigentes entre los relacionados en el artículo tercero y en el apartado 1 del artículo octavo del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, en la cuantía máxima que en el mismo se expresa, excepto

el de Impuesto General sobre Tráfico de Empresas y el de expropiación forzosa, que no han sido solicitados.

Tercero.-Aprobar el proyecto técnico presentado para el perfeccionamiento industrial de referencia, con un presupuesto de 129.988.840 pesetas, a efectos de subvención y de preferencia en la obtención de crédito oficial.

Cuarto.-Asignar para dicho perfeccionamiento, con cargo a la aplicación presupuestaria 21.09.771 del ejercicio económico de 1986, programa 822-A, «Comercialización, Industrialización y Ordenación Alimentaria», una subvención equivalente al 20 por 100 del presupuesto que se aprueba, la cual alcanzará, como máximo, la cantidad de 25.997.768 pesetas.

Quinto.-Conceder un plazo hasta el día 30 de noviembre de 1986 para que la Empresa beneficiaria justifique las inversiones efectuadas en la realización de las obras e instalaciones previstas en el proyecto que se aprueba y realice la inscripción en el correspondiente Registro de Industrias Agrarias y Alimentarias.

Sexto.-Hacer saber que, en caso de posterior renuncia a los beneficios otorgados o incumplimiento de las condiciones establecidas para su disfrute, se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones o subvenciones ya disfrutadas. A este fin quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos o instalaciones de la Empresa titular, por el importe de dichos beneficios o subvenciones, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 22 de julio de 1986.-P. D. (Orden de 15 de enero de 1980), el Subsecretario, J. Francisco Peña Díez.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.

**23542** *ORDEN de 23 de julio de 1986 por la que se declara acogida a beneficios de zona de preferente localización industrial agraria y se aprueba el proyecto definitivo para la instalación de un secadero de grano en Laluzza (Huesca), promovido por la Empresa «Prudencio Peralta Pérez».*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias, sobre la petición formulada por la Empresa «Prudencio Peralta Pérez», con documento nacional de identidad 17.972.514, para instalar un secadero de grano en Laluzza (Huesca), acogiéndose a los beneficios previstos en el Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Declarar incluida en zona de preferente localización industrial agraria, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, y Real Decreto 1600/1984, de 4 de julio, la instalación industrial de referencia.

Segundo.-Conceder a la citada Empresa para tal fin, los beneficios aún vigentes entre los relacionados en el artículo 3.º y en el apartado 1 del artículo 8.º del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, en la cuantía máxima, que en el mismo se expresa, excepto el relativo a expropiación forzosa porque no ha sido solicitado.

Tercero.-Aprobar el proyecto técnico presentado para el perfeccionamiento industrial de referencia, con un presupuesto de 32.596.426 pesetas, a efectos de subvención y de preferencia en la obtención de crédito oficial.

Cuarto.-Asignar para tal fin, con cargo a la aplicación presupuestaria 21.09.771 del ejercicio económico de 1986, programa 822-A, industrialización, comercialización y ordenación alimentaria, una subvención equivalente al 20 por 100 del presupuesto que se aprueba, la cual alcanzará, como máximo, la cantidad de 6.519.285 pesetas.

Quinto.-Conceder un plazo de un mes, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», para que la Empresa beneficiaria justifique las inversiones efectuadas en la realización de las obras e instalaciones previstas en el proyecto que se aprueba, y realice la inscripción en el correspondiente Registro de Industrias Agrarias y Alimentarias.

Sexto.-Hacer saber que, en caso de posterior renuncia a los beneficios otorgados o incumplimiento de las condiciones establecidas para su disfrute, se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones o subvenciones ya disfrutadas. A este fin, quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos o instalaciones de la Empresa titular por el importe de dichos beneficios o subvenciones, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de julio de 1986.-P. D. (Orden de 15 de enero de 1980), el Subsecretario, Francisco Peña Díez.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.