

31134 *RESOLUCION de 17 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal laboral.*

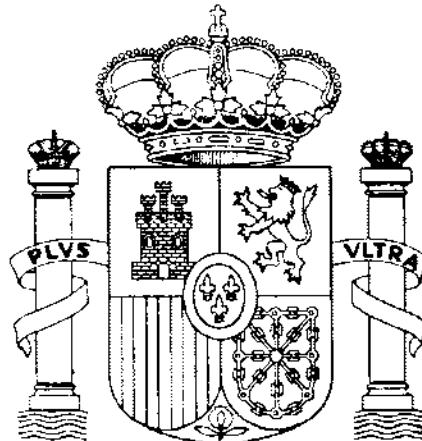
Visto el texto del Convenio Colectivo para el Servicio de Cultivo y Fermentación del Tabaco y su personal laboral, que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1986, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes del Servicio de Cultivo y Fermentación del Tabaco, 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 y advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985 en la ejecución de dicho Convenio.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.



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

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo conciertan, ámbito de aplicación y Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia

Artículo 1.º Este Convenio se concierne entre el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco y los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal contratado con carácter laboral, tanto de plantilla como fijo de carácter discontinuo, por el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio español y, consiguientemente, a todos los Centros de trabajo del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco existentes en España, con las particularidades que, en sus casos concretos y excepcionales, se señalen en el mismo.

Art. 4.º *Periodo de vigencia.*—Se establece una vigencia temporal de un año, que finalizará el 31 de diciembre de 1986.

Art. 5.º *Forma y condiciones de denuncia del Convenio.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, se entenderá prorrogado de año en año, a falta de denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de anticipación, como mínimo, a su expiración o a la de cualquiera de sus prórrogas. Para que surta los efectos oportunos, la denuncia del Convenio deberá ser comunicada por el Comité Intercentros al Director del Servicio, y si de Organismo, por el Director del Servicio a cada uno de los miembros del Comité Intercentros.

Art. 6.º Para la interpretación y vigilancia de este Convenio, en los casos en que fuera precisa su intervención, se constituirá una Comisión compuesta por los cinco miembros de la Comisión Ejecutiva del Comité Intercentros y cinco representantes del Servicio designados a tal fin por el Director del Organismo.

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

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco en el nivel que corresponda a su estructura organizativa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocida a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, serán oídos los representantes de los trabajadores de los Centros afectados por algún problema en concreto o el Comité Intercentros, cuando las medidas a adoptar tengan carácter nacional.

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

b) La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del Servicio, siempre que no suponga una 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.

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

Art. 10. En el caso de que un trabajador del Organismo se encuentre prestando el servicio militar en un lugar donde el mismo cuente con un Centro de trabajo, el Servicio vendrá obligado a darle trabajo efectivo en las horas en que las obligaciones militares se lo permitan, siempre que el trabajador pueda realizar como mínimo y con continuidad media jornada de trabajo y sea autorizado para ello por la Autoridad militar competente.

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

Art. 11. En el caso de que un trabajador que esté prestando servicio militar regrese a su residencia habitual en disfrute de permiso concedido oficialmente y lo acredite así, tendrá derecho a ser admitido al trabajo siempre que sea por jornadas completas y tiempo mínimo de una semana natural (lunes a viernes, de trabajo efectivo), lo haya comunicado al menos el viernes de la semana anterior y, si fuese fijo de carácter discontinuo, le correspondiera trabajar por su número en el censo.

CAPITULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 12. Con carácter general, la selección y contratación del personal laboral de nuevo ingreso afectado por este Convenio se realizará mediante los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad mediante pruebas selectivas libres y públicas.

Las pruebas selectivas revestirán siempre la forma de concurso-oposición.

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

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

En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por el mero transcurso del tiempo para todo el personal afectado por este Convenio (ver anexo II).

Art. 13. Las vacantes del personal de plantilla en el grupo de Personal Obrero serán cubiertas, en un plazo máximo de tres meses, previo concurso de traslado entre los que ya lo son, por los obreros fijos de carácter discontinuo del propio Centro, por riguroso orden de antigüedad en el censo. Las vacantes no cubiertas por este medio se sacarán a concurso entre todos los fijos de carácter discontinuo del Servicio para ser cubiertas igualmente por orden de antigüedad.

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

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

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

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

En el caso de plazas de nueva creación el sistema para cubrir las será mediante los siguientes métodos sucesivos:

- Promoción directa-interna entre los trabajadores del mismo Centro donde se produzca esa plaza.
- Pruebas selectivas internas.
- Concurso de traslado entre el personal del Servicio de la misma categoría y especialidad.
- Pruebas selectivas entre el personal laboral del Servicio de otros Centros y personal ajeno al Servicio, con preferencia, en igualdad de puntuación, para el personal del Servicio.

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

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

Art. 15. *Modalidades de contratación.*—El personal afectado por el presente Convenio se clasifica, por su situación en relación con el Servicio, en personal de plantilla y personal fijo de carácter discontinuo.

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

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

El personal fijo de carácter discontinuo será llamado, con siete días de antelación, a trabajar por orden de mayor a menor antigüedad, según el censo, y cesados en el trabajo por el orden inverso.

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

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

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

No obstante, se incorporarán a su turno de trabajo los trabajadores en situación de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral al ser dados de alta, contándoseles como trabajo a efectos de antigüedad en el censo los días trabajados por el resto de su grupo desde que se empezó ese turno; mientras tanto, su plaza será cubierta eventualmente y durante el período de enfermedad por otro trabajador, que causará baja cuando el trabajador enfermo se incorpore al trabajo.

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

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

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

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 18. *Categoría y niveles profesionales (a definir en el anexo).*—El personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco se clasificará, según su función, en los siguientes grupos y categorías profesionales:

- A) Personal de cargo:
 - a) Auxiliar Técnico.
 - b) Encargado de Centro.
 - c) Subencargado de Centro.
 - d) Responsable de Área.

- e) Portero.
- f) Vigilante.
- g) Vigilante suplente.

B) Personal de oficio:

- 1. Técnico:
 - a) Jefe de Mantenimiento.
 - b) Oficial de Mantenimiento.
 - c) Ayudante de Oficial de Mantenimiento.
- 2. De Servicios:
 - a) Oficial de Servicios.
 - b) Auxiliar de Servicios.
 - c) Ayudante de Servicios.
- 3. De control de calidad:
 - a) Oficial de Control de Calidad.
 - b) Ayudante de Control de Calidad.
- C) Obrero:
 - 1. Cualificado:
 - a) Especialista de Fermentación.
 - b) Especialista de Acondicionamiento.
 - c) Especialista de Selección.
 - 2. No cualificado:
 - Peón.

Art. 19. *Trabajos de superior e inferior categoría:*

1. Cuando así lo exijan las necesidades, el Servicio podrá encomendar al trabajador el desempeño de funciones correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostenta, por un período no superior a seis meses durante un año, ni ocho durante dos.

2. A 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 asignada y la función que efectivamente realiza.

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

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Servicio precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría 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.

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

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

Art. 20. *Plantillas y escalafones.*—El escalafón, cerrado a fin de año, se publicará en los dos primeros meses del siguiente con expresión de las vacantes existentes en la plantilla. En su confección intervendrá la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, que será informada inmediatamente de las vacantes.

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

CAPITULO V

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 21. *Estudios académicos y de formación profesional.*—De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

- 1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:
 - 1.1 Derechos:
 - a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro correspondiente.

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional:

2.1 Derechos:

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

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

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

2.2 Beneficios:

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

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

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores, y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2, c), del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

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

CAPITULO VI

Jornada y horarios de trabajo

Art. 22. Se fija una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, a realizar de ocho horas diarias, tanto en jornada partida, que será la que se realice normalmente, como en jornada continuada. No obstante, en los centros y por razones de producción, podrán pactarse entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores jornadas distintas.

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

Art. 23. *Horarios, turnos y horarios especiales.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios serán establecidos uniformemente por zona y actividad productiva. Únicamente se admitirán horarios diferentes, por razón de la especialidad del centro de trabajo, para el personal dependiente del Instituto Tecnológico del Tabaco, de la Estación Experimental de «La Cañalera» o de las oficinas centrales del Organismo.

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

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

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

El Servicio tolerará que los trabajadores que hasta un máximo de tres veces en el año se presenten al trabajo con retraso no superior a diez minutos puedan incorporarse al mismo sin deducción alguna de sus retribuciones; en los demás supuestos en que el trabajador llegue con retraso se reducirá del jornal diario el tiempo

no trabajado, a todos los efectos, permitiéndole la Empresa el ingreso al trabajo, aplicándole en todo caso el régimen sancionador del capítulo noveno del Convenio Colectivo.

Art. 24. *Calendario laboral.*—En cuanto a descansos dominicales y días festivos, se estará a lo legislado en la materia, pero se consideran festivos además los días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 25. Todo el personal laboral del Servicio disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas por año trabajado, que no podrán ser compensadas en metálico, ni ampliadas mediante concesión de licencias sin sueldo.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará por centros, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección del Servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores, respetándose los criterios y normas incluidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo que hubieran trabajado durante un período inferior a un año, tendrán las vacaciones que les correspondiera en proporción con el tiempo trabajado, sin que les puedan ser retribuidas en metálico.

Art. 26. Permisos

1. Permisos sin sueldo.—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias 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.

2. Permisos retribuidos.—El trabajador, previa justificación adecuada, cuando proceda, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo, y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de Formación, durante los días de su celebración, no excediendo de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución 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 de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

Art. 27. *Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral.*—Mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por causa de accidente de trabajo realizado para el servicio, percibirá, con independencia de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la diferencia entre éstas y el 100 por 100 de sus retribuciones, con cargo al Organismo.

Se pagará, con cargo al servicio, las diferencias hasta el 100 por 100 de su salario, con respecto a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, a partir de los cuatro días en esta situación y hasta un máximo de seis meses.

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

Durante la tramitación del referido expediente el trabajador continuará percibiendo, con cargo al Servicio, la diferencia entre

las prestaciones que éste perciba de la Seguridad Social y un 100 por 100 de sus retribuciones; dejará de percibir este complemento en caso de que el expediente no fuera iniciado.

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33.2, b), de este Convenio, la incapacidad laboral transitoria por causa de enfermedad debidamente justificada no será causa de pérdida del complemento por cantidad de trabajo, pero el Servicio podrá promover la inspección de la baja, y si la misma fuese provocada, se producirá tal pérdida, que además no podrá ser recuperada en ningún caso.

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

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

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 28. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce 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 retribuciones por el mismo. El reingreso 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, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una año, al menos, de antigüedad al servicio del Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercitado 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 por atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos 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 de un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun 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 reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Servicio o Centro en el que se encontrase excedente.

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 que se produzca aquélla.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para su cargo público que imposibilite

la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 29. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Jefe provincial del Centro o por la Dirección del Servicio, 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 capítulo.

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 las siguientes:

a.1 Las 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 pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones 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, 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 los servicios.

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 y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves 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 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.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos 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.

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.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido 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.

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 e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Todo trabajador podrá dar cuenta por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El servicio, 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 X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 30. *Organización y participación.*-La higiene y seguridad en el trabajo constituye un derecho y también una obligación de los trabajadores del servicio.

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

Art. 31. *Comité de Seguridad e Higiene.*-Se constituirá, en el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del Convenio colectivo, un Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo, reservándose para cada uno de los centros de trabajo la figura del vigilante de seguridad. Su composición y funciones se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, así como las normas que se dicten sobre la materia.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo tendrá, además como misión, la vigilancia e interpretación del cumplimiento de los preceptos que sobre esta materia regule el Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social.

Los vigilantes de seguridad plantearán ante el Comité Cualquier problema de su competencia antes de efectuar reclamación o denuncia alguna al respecto.

Art. 32. *Servicios médicos de Empresa y reconocimientos médicos.*-El servicio gestionará con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el que su personal laboral pase una revisión médica anual.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 33. El pago de las retribuciones e indemnizaciones se liquidará por periodos mensuales, cerrados en el último día de cada mes, salvo en el caso de los trabajadores fijos de carácter discontinuo que cesen en el trabajo con anterioridad.

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

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

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

1. *Retribuciones salariales básicas.*-El personal laboral del servicio percibirá por su trabajo las siguientes retribuciones:

Salario base, con arregio a la siguiente tabla

Categorías	Psetas diarias	Salario hora
a) PERSONAL DE CARGO		
Auxiliar técnico	2.470	308,80
Encargado de centro	2.470	308,80
Subencargado de centro	2.335	291,94
Responsable de área permanente	2.208	275,97
Portero	1.857	232,12
Responsable de área temporal	2.108	263,45
Vigilante	1.857	232,12
Vigilante suplente	1.857	232,12
b) PERSONAL DE OFICIO		
1. <i>Técnico</i>		
Jefe de mantenimiento	2.811	351,33
Oficial de mantenimiento	2.208	276,03
Oficial de segunda	1.832	228,96
Ayudante de Oficial de mantenimiento	1.739	217,34
2. <i>De servicios</i>		
Oficial de servicios	2.208	276,03
Auxiliar de servicios	1.832	228,96
Ayudante de servicios	1.739	217,34
Auxiliar de servicios temporal	1.769	221,07
3. <i>De control de calidad</i>		
Oficial de control de calidad	2.208	276,03
Ayudante de control de calidad	1.739	217,34
Ayudante de control de calidad temporal	1.722	215,19
c) PERSONAL OBRERO		
1. <i>Cualificado</i>		
Especialista de fermentación	1.705	213,18
Especialista de acondicionamiento	1.705	213,18
Especialista de selección	1.705	213,18
2. <i>No cualificado</i>		
Peón	1.653	206,58

2. Complementos salariales.

a) Por antigüedad.-De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria segunda del vigente Acuerdo Marco, las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador por este concepto, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible. El complemento de antigüedad se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumpla el

trienio. El complemento de antigüedad se fija en 28.262,38 pesetas anuales, que corresponden a 67,30 pesetas diarias, a partir de 1 de enero de 1986.

b) Por cantidad de trabajo, en cuantía de 3.693 pesetas por mes, que será percibido por los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, no hayan incurrido durante el mes en ninguna falta. No se considerará falta, a efectos de percepción de este complemento, las vacaciones reglamentarias, las ausencias por incapacidad laboral transitoria debidas a accidentes de trabajo sufridos en el servicio o enfermedad debidamente justificada, ni las producidas por licencias con sueldo a que se refieren los artículos 25, 26 y 27 de este Convenio. Se percibirá igualmente este premio en la parte proporcional que corresponda, por los trabajadores fijos de carácter discontinuo que hayan sido llamados a trabajar o cesados en el trabajo en el mes, siempre que no hayan incurrido en falta. También percibirán este complemento, proporcionalmente al tiempo trabajado quienes no completen el mes de trabajo por causa de jubilación o fallecimiento, siempre que lo hubieran percibido el mes anterior y no tengan más de una falta en el mes corriente.

Los que por una falta o dos medias faltas en el mes hubieran perdido el derecho al complemento por cantidad de trabajo, podrán recuperarlo en el mes siguiente si durante el mismo tuvieran todas las asistencias completas; pero este derecho de recuperación sólo podrá ser ejercitado dos veces al año.

Los importes de los complementos por cantidad de trabajo no satisfechos por centros, incrementarán el de las bolsas de Navidad, con carácter nacional.

c) De vencimiento periódico superior al mes.—Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, antigüedad y complemento personal (apartado a), que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

d) En especie, constituido por una bolsa de Navidad que recibirán todos los productores que se encuentren trabajando en dicha fecha cuyo valor será de 4.666 pesetas; este complemento lo percibirán también los trabajadores que se hubieran jubilado en el año aun sin estar en servicio activo. El Comité de Empresa o los delegados de personal intervendrán en la determinación de la composición de la bolsa.

Art. 34. *Percepciones no salariales.*—Se establecen para el personal del servicio las siguientes indemnizaciones por razón de servicio:

a) Indemnización para compensar los gastos de desplazamiento del personal en su asistencia al trabajo, que se fija en 228 pesetas por día completo efectivamente trabajado, de lunes a viernes. El trabajador que tuviera media falta, percibirá la mitad de la indemnización.

b) Dietas y gastos de locomoción, para compensar los gastos de locomoción originados al personal por las misiones o cometidos que circunstancialmente le sean ordenados y deben desempeñarse fuera del término municipal donde radique su residencia oficial. Tal indemnización será la misma que corresponda a los funcionarios públicos incluidos en el grupo IV, excepto los Jefes de mantenimiento, Auxiliares técnicos, Encargados y Subencargados de centro y Oficiales de servicios, control de calidad y mantenimiento, que percibirán la que corresponda al grupo III, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.344/1984, de 4 de julio, y disposiciones concordantes.

c) El servicio premiará la conducta y cualidades sobresalientes de su personal laboral, tales como rendimiento, laboriosidad, iniciativa, eficacia, regularidad, etc. Estos premios podrán consistir en menciones honoríficas, premios en metálico, viajes o bolsas de estudios y otros.

CAPITULO XII

Prendas de trabajo

Art. 35. El servicio dotará a su personal con dos prendas de trabajo por año, con excepción de porteros, vigilantes y vigilantes suplentes, cuyos uniformes tendrán una duración de dos años, pero disponiendo de uniforme de invierno y uniforme de verano.

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

Art. 36. El personal fijo de carácter discontinuo recibirá desde el momento de su ingreso, dos prendas, cuya duración será de un año de servicio. Cuando el periodo de trabajo sea inferior entregarán las prendas al servicio al cesar en el trabajo.

Art. 37. Los vigilantes, vigilantes suplentes y porteros dispondrán del uniforme de invierno antes del 1 de octubre y del uniforme de verano el 1 de mayo.

Art. 38. Las prendas de trabajo son, en todo caso, propiedad del servicio, correspondiendo al personal que las disfruta su mantenimiento y limpieza hasta su caducidad.

Art. 39. Se exigirá el uso de prendas de trabajo para entrar al mismo en los centros y su utilización fuera de ellos constituirá una falta del apartado a), 6, del artículo 29 de este Convenio. Las prendas caducadas sí podrán usarse fuera del centro de trabajo.

CAPITULO XIII

Servicio militar a efectos de antigüedad

Art. 40. El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando el servicio militar obligatorio o servicio social sustitutivo o equivalente, aunque anticipen este deber como voluntario, se computará a los efectos económicos de retribuciones por antigüedad (trienios) y a efectos de antigüedad en el censo correspondiente a su categoría profesional, cuando se trate de fijos de carácter discontinuo, por el tiempo en que su grupo se encuentre trabajando.

CAPITULO XIV

Fomento del empleo

Art. 41. Dentro de la política de promoción del empleo en ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta misma causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de la mencionadas vacantes.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años podrá ser objeto de regulación por la Comisión de Plantilla en los términos y con las condiciones establecidas en dicho Real Decreto.

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

CAPITULO XV

Derechos de representación sindical

Art. 42. La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros de los Comités de Centro y los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, con arreglo en lo dispuesto en el artículo 68.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas podrán acumularse mensualmente en uno o varios representantes sin rebasar el máximo total; pero en ningún caso serán acumulables de un mes a otro aunque no se hubieran consumido las concedidas. En esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del Convenio por el Comité Intercentros, ni las consumidas en las reuniones de dicho comité previamente autorizadas por la Dirección del Servicio en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio y Comisión de Plantilla.

El Servicio se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal de cada trabajador interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento, en la que deberá consignarse con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

La representación de las secciones sindicales, en aquellos centros con más de 100 trabajadores y cuando se reúnan los requisitos legales establecidos, será ostentada por un Delegado sindical, de acuerdo con las normas vigentes.

Existirá, asimismo, un Comité Intercentros, compuesto por ocho miembros cuyas funciones serán las mismas que las de los Comités de Centro cuando las cuestiones afectadas tengan carácter nacional. El Comité Intercentros actuará, además, como representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité Intercentros deberán ser, en todo caso, miembros del Comité de Centro o Delegados de personal de algún centro de trabajo del servicio. Su elección o renovación, cuando proceda, se llevará a cabo sin intervención del Servicio.

En el seno del Comité Intercentros existirá una Comisión Ejecutiva, compuesta por cinco de sus miembros. Dicha Comisión

constituirá la representación laboral en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

El Servicio permitirá la celebración en los locales de los centros de trabajo destinados a servicios sociales, de asambleas o reuniones informativas, siempre que haya sido solicitada su celebración con, al menos, dos días hábiles de antelación. La asamblea podrá ser convocada con expresión del orden del día propuesto, por el Comité de Centro o Delegados de personal, o por un número de trabajadores no inferior a 33 por 100 de la plantilla, así como por el Servicio.

La asamblea se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo que el Servicio, por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Centro o Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes al Servicio. La presidencia comunicará a la Dirección del centro los nombres de las personas no pertenecientes al Servicio que vayan a asistir al acto que se comunique en la convocatoria. Sólo podrán tratarse en la asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. El Servicio podrá negarse a la celebración de la asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última reunión celebrada. Este límite no regirá, sin embargo, cuando se trate de reuniones informativas sobre Convenios Colectivos.

En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los representantes de los trabajadores y los sindicatos o centrales sindicales implantadas podrán insertar sus comunicaciones.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio, constituyen un todo único que, en conjunto y en cómputo anual, sustituyen globalmente a la normativa vigente aplicable al personal laboral del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

En consecuencia, las mejoras salariales que se pactan en este Convenio y, en especial, las que exceden del porcentaje básico de crecimiento de la masa salarial establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1986, absorben y compensan las posibles condiciones retributivas y no retributivas que, estando reguladas en Convenios Colectivos anteriores, no aparecen recogidas en el presente acuerdo.

Segunda.-Los trabajadores jubilados que vinieran percibiendo pensión con cargo a los presupuestos del Servicio, podrán ver revalorizada la cuantía de sus pensiones individuales en los porcentajes autorizados por las sucesivas leyes de presupuestos para las retribuciones del personal laboral de la Administración del Estado y dentro, en todo caso, de los límites globales de los créditos autorizados al efecto en los presupuestos del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1986. En todo lo demás, su vigencia tendrá lugar, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Don Alvaro González-Coloma Pascua.
Don José A. González Martín.
Don Jesús Tejero Fernández.
Don Juan Manuel Lara San Juan.
Don Luis Cordovilla Molero.
Don José Jiménez Tallón.
Don Macario de Blas Jiménez.
Doña Eugenia Berrococo Santos.
Don Francisco Alcaide Hidalgo.
Don José Gómez Fernández.

ANEXO I

Auxiliar Técnico.-Es el técnico no titulado que bajo las órdenes de Técnico titulado de campo que corresponda y con conocimientos y experiencia sobre tabaco, asesora al cultivador según las

normas que se establezcan y realiza todas aquellas funciones relacionadas con el cultivo, curado y presentación del tabaco o que bajo las órdenes del Técnico titulado de centro realiza las funciones que en el mismo se le encomienden.

Encargado de centro.-Es el trabajador que a las órdenes directas del Director de centro o, en su defecto, del Jefe del Negociado de centro, lleva la responsabilidad de los trabajos que se efectúen en las distintas dependencias, secciones o áreas a sus órdenes, debiendo imprimir a las mismas unidad, distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y con iniciativa en beneficio del mismo.

Subencargado de centro.-Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado de centro, auxilia a éste en sus funciones, con mando y responsabilidad y sustituye al mismo en sus ausencias.

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

Portero.-Es el trabajador que, durante la jornada normal, tiene como misión vigilar los accesos a los centros y controlar la entrada y salida, tanto del personal del centro como de los extraños al mismo, y toda clase de mercancías.

Vigilante.-Es el trabajador que, fuera de la jornada normal del centro de trabajo, realiza las funciones de portero y mantiene la vigilancia sobre el recinto del centro y sus locales, instalaciones y maquinaria.

Vigilante suplente.-Es el trabajador que tiene por misión sustituir a Portero o Vigilante en sus funciones durante la ausencia de los mismos por descanso, vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa, con idéntica responsabilidad que aquéllos, teniendo preferencia para ocupar la vacante de dichos cargos en su centro, previo concurso de traslado, cuando ésta se produzca.

Jefe de mantenimiento.-Es el trabajador que, a las órdenes de la Dirección del centro y con nivel profesional mínimo de Maestría Industrial o equivalente, tiene la responsabilidad del funcionamiento de las instalaciones a su cargo.

Oficial de mantenimiento.-Es el trabajador con nivel mínimo de Oficial de primera de un oficio, encargado de la conservación y reparación de locales, instalaciones, maquinaria y herramientas, a las órdenes del Jefe de mantenimiento o, en su defecto, del Jefe de la unidad correspondiente.

Ayudante de Oficial de mantenimiento.-Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio, colaborando normalmente con el Oficial de mantenimiento.

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

Auxiliar de servicios.-Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de servicios, sin iniciativa propia.

Ayudante de servicios.-Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos complementarios, colaborando con las actividades del personal del servicio.

Oficial de control de calidad.-Es el trabajador que, con conocimiento y experiencia suficiente para ello, realiza con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la unidad correspondiente, las tareas relativas al control de la calidad de la producción.

Ayudante de control de calidad.-Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente colabora con el Oficial de control de calidad y, sin iniciativa propia realiza, asimismo, tareas relativas al control de la calidad de la producción, normalmente de carácter repetitivo y mecánico.

Obrero especialista.-Es el trabajador que, con experiencia suficiente en operaciones de primera transformación del tabaco en rama, bien sea de fermentación, de acondicionamiento o de selección, ha adquirido una cierta cualificación en las de la categoría a que pertenece, siendo capaz de realizarlas con conocimiento y responsabilidad.

Peón.-Es el trabajador no cualificado dedicado fundamentalmente a tareas que requieren únicamente esfuerzo físico o de aseo, limpieza y orden de los locales y dependencias del centro. No obstante, colaborará con los Especialistas en las tareas de primera transformación del tabaco, a fin de adquirir la necesaria especialización.

ANEXO II

Complemento al artículo 12: «En caso de apertura de nuevos centros, tendrán preferencia para ingresar en los mismos los trabajadores fijos discontinuos del servicio que pertenecieran a otros centros».

Complemento al artículo 13: «Para el ingreso como personal de plantilla en el grupo de personal obrero, se requerirá llevar dos años consecutivos de servicio o tres no consecutivos como personal fijo de carácter discontinuo de igual categoría».

Estos dos complementos a los artículos citados forman parte de los mismos, por lo que dichos artículos deben entenderse en dicho sentido.

31135 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura (revisión año 1986).

Visto el texto del Convenio Colectivo Unico para el personal laboral del Ministerio de Cultura (revisión 1986), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1986, de una parte, por representantes del colectivo laboral afectado, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes del Ministerio de Cultura, 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 y advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, en la ejecución de dicho Convenio.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

ARTICULOS DEL CONVENIO COLECTIVO UNICO DEL MINISTERIO DE CULTURA QUE QUEDAN MODIFICADOS COMO CONSECUENCIA DE LA REVISION SALARIAL DE 1986

Art. 3.º 1. De acuerdo con lo definido en el artículo anterior, se entiende por personal laboral regido por el presente Convenio el personal laboral, fijo o contratado temporalmente o a tiempo parcial al servicio del Ministerio de Cultura o de sus Organismos Autónomos, carentes de Convenio propio, que desempeñen sus actividades en sus distintas unidades, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. No se computarán como personal laboral del Ministerio o de sus Organismos Autónomos:

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

2.2 El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado aun cuando los mismos tengan suscrito contrato de obra o reserva con el Ministerio de Cultura de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en las instalaciones del Departamento.

2.3 Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Cultura se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto por la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal interino o fijo.

3. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio el personal laboral del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer y de los Organismos Autónomos suprimidos:

- Patronato Nacional de Museos (excepto Museo del Prado).
- JCAEC (excepto Palacio de Exposiciones y Congresos).
- Orquesta y Coro Nacionales de España.
- Filmoteca Española.
- Patronato de Casas.

y en proceso de supresión:

- INLE.
- Editora Nacional.
- El personal acogido al Convenio Colectivo de Artes Gráficas, procedente de Editorial Doncel.

4. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal que, perteneciente en su día al Ministerio de Cultura, ha sido transferido a las distintas Comunidades Autónomas.

Art. 15. Clasificación según grupo y especialidad profesional.

	Nivel
Grupo primero	
Titulados Superiores	1
Titulados de Grado Medio o Diplomado Universitario	2
Asimilado a Titulado Superior	1*
Asimilado a Titulado de Grado Medio	2*
Grupo segundo	
Gerente del Centro de Proceso de Datos	1
Jefe de Análisis y Programación	1
Jefe de Explotación	1
Técnico de Lógica (básico o aplicado)	1
Analista	2
Programador	3
Jefe de Sala	2
Operador A	4
Operador B	6
Jefe de Control	3
Controlador	5
Grabador-Verificador Jefe	5
Grabador-Verificador	6
Planificador	3
Bibliotecario de Programas	4
Jefe de Entrada-Salida	4
Codificador	6
Grupo tercero	
Ayudante de Conservación	1*
Regente general de Imprenta	1
Ayudante Dirección Actos Públicos	1*
Encargado general de Distribución	1
Regente de Distribución	2*
Regente de Taller de Imprenta	2*
Restaurador	2
Ayudante de Obras	3
Jefe de Sección de Imprenta	3
Encargado general de Actos Públicos	3
Jefe de Sección Obrera Distribución	3
Jefe de Delineantes	3
Encargado de Actos Públicos	4
Jefe de Equipo de Imprenta	4
Jefe de Equipo de Distribución	4
Técnico de Sonido	4
Delineante	4
Oficial de primera	5
Oficial Eléctrico	5
Operador de Cabina	5
Jefe de Almacén	5
Operador de Sonido	5
Calcador	5
Oficial de segunda	6
Ayudante de Operador	6
Oficial de tercera	7
Oficial especializado	7
Carpintero de Plató	7
Auxiliar de Reprografía	7
Ayudante de Oficio	8
Peón especializado	8
Almacenero	8
Encargado	4
Ayudante de Oficios Varios	8
Ayudante de Calefacción	8
Encargado de Almacén	8
Repasador	8
Encargado de Limpieza	8
Jefe de Expedición (Distribución)	3
Jefe de Electricidad y Carpintería del Teatro Real	4
Encargado de Servicio Técnico de primera	4
Técnico de Reprografía	4
Técnico de Topografía	4
Oficial de segunda de Reprografía	6
Ayudante de Laboratorio	6
Operador de Máquinas Básicas	7
Jardinero	7
Conductor	8
Ayudante de Encuadernación	8

* A extinguir con la persona.