

5239 *RESOLUCION de 24 de febrero de 1989, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes Organismos del mismo y su personal laboral.*

Visto el texto del Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes Organismos autónomos del mismo y su personal laboral, que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 1989, de una parte representantes de las Centrales Sindicales, UGT y CC.OO., en el ámbito funcional descrito, en representación de un colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, 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 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 24 de febrero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito 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 (FROM).

Asimismo, 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 Marítimo Pesquera, cuyos colectivos se encuentran integrados en la plantilla de 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. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito 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 desempeña sus actividades en las distintas Unidades administrativas dependientes de aquéllos.

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

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

2.2 El personal que presta sus servicios a Empresas de carácter público o privado 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.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988, y tendrá un periodo 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.

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

Dentro del mes de enero de cada año y en los meses siguientes se cobrará un complemento a cuenta del nuevo Convenio, que se cifrará en un 80 por 100 del incremento que resulte 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, salvo lo que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 5.º *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 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 algunas de las partes así lo solicita.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º 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 orgánicas 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 64.1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Los Jefes de las Unidades administrativas se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Unidad, que podrá ir acompañado de sus representantes, si así lo solicitan a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma 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 en el plazo máximo de un mes. Dicho informe será trasladado también a la Comisión Paritaria.

2. Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores:

2.1 Participar en la proposición y estudio de las condiciones de trabajo en las distintas Unidades administrativas.

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

2.3 Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

CAPITULO III

Clasificación de personal

SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

Art. 7.º Por razón de permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla y en aquel otro sujeto a distinta relación jurídica-laboral conforme 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 Ministerio 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 afectados, aun cuando los efectos económicos del citado reconocimiento de antigüedad no tendrán carácter retroactivo. Las consecuencias económicas de tal reconocimiento no prescribirán cuando las causas de su no percepción no sean imputables al propio trabajador.

Art. 8.º Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará en todos los Centros de trabajo el escalafón de personal laboral, en el que se relacionará el personal por Centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, destino, fecha de nacimiento y de ingreso, fecha de devengo del próximo trienio y número de Registro de Personal.

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación del escalafón, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquél. Las reclamaciones serán resueltas dentro del plazo de treinta días desde que la Comisión Paritaria emita el informe al que se refiere el apartado 3 del artículo 61, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN SEGÚN NIVEL ECONÓMICO Y ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Art. 9.º Esta clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

A su vez, a cada categoría profesional se le asigna el nivel retributivo correspondiente, y se integran en cada una, las categorías provenientes de Convenios Colectivos anteriores, que, asimismo, se indican.

Categoría profesional	Categorías que se integran
<i>Nivel 1</i>	
Titulado de Grado Superior.	Titulado de Grado Superior. IEO. Titulado de Grado Superior. IRA. Titulado de Grado Superior. MAPA. Titulado de Grado Superior. FROM. Titulado Superior de Informática. IRYDA. Titulado Superior. ICONA. Médico. IRYDA. Facultativo de Laboratorio. IRYDA.
<i>Nivel 2</i>	
Titulado de Grado Medio.	Titulado de Grado Medio. IEO. Titulado de Grado Medio. MAPA. Titulado Medio de Informática. IRYDA. Practicante. IRYDA. ATS. ICONA. Analista-Programador. ICONA. Titulado Medio de Laboratorio. IRYDA.
<i>Nivel 3</i>	
Encargado principal	Encargado de Oficios Varios. INIA. Encargado de Laboratorio. IRYDA. Encargado general. INIA. Encargado de Reprografía. IRYDA. Encargado principal de Obra. ICONA. Encargado de Equipo Mecánico. ICONA. Encargado de Obras. ICONA y MAPA. Encargado de Ventas. ICONA. Encargado de Inventario. ICONA. Encargado de Establecimiento. ICONA. Encargado de Establecimiento Principal. ICONA. Encargado de Taller. ICONA. Jefe de Taller. MAPA. Contra maestre. INIA. Fotometrador. ICONA.
Ayudante técnico	Ayudante técnico. MAPA. Preparador (Ayudante técnico). IEO. Ayudante técnico de Laboratorio. INIA. Ayudante técnico de Campo. INIA. Analista de Laboratorio. MAPA (N-3). Analista mayor de Laboratorio. IRYDA.
Maestro industrial	Maestro industrial. IEO e INIA. Maestro industrial (Oficios Varios). INIA. Maestro de Taller. INIA.
Programador	Programador. INIA. Programador de Aplicaciones. ICONA. Programador de Ordenador. IRYDA. Analista y Programador de Aplicaciones. MAPA.
Jefe administrativo	Jefe administrativo. ICONA. Jefe de Negociado de primera. ICONA. Jefe de Negociado de segunda. ICONA.
Maestro de Capacitación y Extensión Agraria	Maestro de Capacitación y Extensión Agraria. MAPA.

Categoría profesional	Categorías que se integran
Patrón de Embarcación Mecánico naval de primera.	Patrón de Embarcación. IEO. Mecánico naval de primera. IEO.
<i>Nivel 4</i>	
Mecánico naval de segunda. Administrativo	Mecánico naval de segunda. IEO. Administrativo. IEO, SEMILLAS y MAPA. Oficial de primera Administrativo. INIA e IEO. Oficial administrativo. IRYDA. Oficial de Oficina. ICONA.
Delineante Analista de Laboratorio	Delineante. SEA, INIA, ICONA y MAPA. Analista de Laboratorio. INIA y MAPA (N-4). Analista de primera de Laboratorio. IRYDA.
Analista de Campo Capataz	Analista de Campo. INIA. Capataz Agrícola, Forestal y Ganadero. MAPA. Capataz agrícola. SEMILLAS. Capataz principal. IRYDA. Capataces. IRYDA. Encargado agrario. INIA. Encargado de Unidad. IRYDA. Capataz de Obras. ICONA y MAPA. Capataz de Inventario. ICONA. Capataz de Establecimiento. ICONA. Gobernante/a. SEA, MAPA y SEMILLAS. Inspector de Entrevistas. IRYDA.
Gobernante/a Inspector de Entrevistas Controlador de Información Controlador de Máquinas Básicas	Gobernante/a. SEA, MAPA y SEMILLAS. Inspector de Entrevistas. IRYDA. Controlador de Información. IRYDA. Controlador de Máquinas Básicas. IRYDA.
Celador mayor Guía de primera Auxiliar y Controlador pecuario Oficial de primera de Oficios Varios	Celador mayor. ICONA. Guía de primera. ICONA. Auxiliar y Controlador pecuario. MAPA. Oficial de primera de Oficios Varios. IRYDA e INIA. Oficial de primera. INIA, SEA y MAPA. Oficial de primera. SEMILLAS. Oficial de primera de Reprografía. IRYDA. Oficial de primera de Oficios Clásicos. ICONA. Oficial de primera de Montes. ICONA. Jardinero. SEMILLAS y MAPA. Cocinero/a. MAPA y SEA. Conductor. SEMILLAS. Mecánico-Conductor. IRYDA. Conductor de primera. MAPA. Conductor de segunda. MAPA. Oficial de primera Conductor. ICONA. Mecánico-Tractorista. IRYDA. Oficial de primera Mecánico. ICONA. Tractorista. SEA y MAPA. Oficial de primera tractorista. ICONA.
Mecánico-Conductor	Almacenero. INIA. Oficial de primera de Almacén. ICONA. Encargado de Almacén. MAPA. Pastor. MAPA y SEA. Mayoral. MAPA. Operador de Ordenador. IRYDA, ICONA y MAPA.
Encargado de Almacén	Diplomado en Puericultura. INIA.
Pastor Mayoral Operador de Ordenador	
Diplomado en Puericultura.	
<i>Nivel 5</i>	
Motorista Submarinista Contra maestre Oficial de segunda Administrativo Oficial de segunda de Oficios Varios	Motorista. IEO. Submarinista. IEO. Contra maestre. IEO. Oficial de segunda Administrativo. INIA. Oficial de segunda. INIA, SEA y MAPA. Oficial de segunda de Oficios Varios. INIA e IRYDA. Oficial de Mantenimiento. INIA. Oficial de segunda de Reprografía. IRYDA.

Categoría profesional	Categorías que se integran
Analista de segunda de Laboratorio	Oficial de segunda Mecánico. ICONA. Oficial de segunda de Oficios Clásicos. ICONA. Operador de Máquinas Especiales. INIA.
Operador de Télex Auxiliar de Informática	Analista de segunda de Laboratorio. IRYDA. Operador de Télex. IRYDA. Perforista-Codificador. INIA. Perforista. ICONA. Perforista-Grabador. IRYDA. Codificador, Verificador, Clasificador. Auxiliar de Informática. FORPPA y MAPA.
Entrevistador Vigilante de edificio principal Celador de primera	Operador de Máquinas Básicas. IRYDA. Entrevistador. IRYDA. Vigilante de edificio principal. ICONA. Celador de primera. ICONA.
<i>Nivel 6</i>	
Cocinero de Tripulación Marinero de Tripulación Engrasador Auxiliar de Laboratorio	Cocinero. IEO. Marinero de Tripulación. IEO. Engrasador. IEO. Auxiliar de Laboratorio (Marinero de Producción). IEO.
Ayudante de Oficios Varios.	Auxiliar de Laboratorio. INIA, SEMILLAS y MAPA. Ayudante de Laboratorio. IRYDA. Ayudante de Oficios Varios. IRYDA. Ayudante de Obras. MAPA. Ayudante. ICONA.
Celador de segunda Auxiliar administrativo	Maquinista de Agua. IRYDA. Celador de segunda. ICONA. Auxiliar de Oficina. ICONA. Auxiliar administrativo. IEO, INIA, SEMILLAS y MAPA. Taquiígrafa diplomada. IRYDA. Operador de Máquinas Elementales. IRYDA.
Ayudante de Reprografía	Encargado del Departamento de Reprografía. FORPPA. Ayudante de Reprografía. IRYDA. Verificador-Clasificador. IRYDA.
Encargado de Residencia	Encargado/a de Residencia. IRYDA. Encargado de Casa Forestal de primera. ICONA.
<i>Nivel 7</i>	
Peón agrario especializado.	Peón agrario. INIA. Peón. SEMILLAS. Obrero especialista. IRYDA. Peón especializado. ICONA. Peones y Mozos agrarios especializados. MAPA.
Ayudante de Cocina Mozo especializado	Ayudante de Cocina. SEA y MAPA. Mozo especializado de Oficina. IRYDA. Mozo especialista de Laboratorio. IRYDA. Ayudante especialista. INIA.
Vigilante de Presas y Compuertas	Vigilante de Presas y Compuertas. IRYDA.
Vigilante	Vigilante diurno de Oficinas. IRYDA. Vigilante nocturno de Oficinas. IRYDA. Vigilante. ICONA.
Guarda Rural Jurado Telefonista	Guarda Rural Jurado. IRYDA. Telefonista. FORPPA, INIA, SEMILLAS, IRYDA, SEA, IRA, MAPA y FROM.
Operador de Máquinas Reproductoras y Auxiliares	Encargado de Máquinas Reproductoras. FORPPA. Encargado u Operadores de Máquinas Reproductoras y otras máquinas auxiliares. MAPA.
Conserje-Ordenanza	Conserje-Ordenanza. FORPPA, SEMILLAS y MAPA. Conserje. INIA. Ordenanza. INIA, IRYDA e IRA.
<i>Nivel 8</i>	
Limpiador	Limpiador. IEO, SEMILLAS, IRYDA, SEA, ICONA, IRA y MAPA.

Categoría profesional	Categorías que se integran
Guarda-Vigilante	Vigilante. INIA. Guarda-Vigilante. SEA y MAPA. Guarda Rural Jurado. IRA.
Mozo	Mozo de Oficina. IRYDA. Peones de Obras. MAPA. Botones. MAPA. Mozo. MAPA.
Auxiliar de Internado Peón agrario	Auxiliar de Internado. SEA y MAPA. Peón. INIA e ICONA. Obrero no especializado. IRYDA. Mozo agrario. SEA. Peones y Mozos agrarios. MAPA. Zagales. MAPA.

Art. 10. *Definiciones.*—Las definiciones y titulaciones exigidas de las diferentes especialidades profesionales recogidas en el artículo anterior, según los trabajos desarrollados por el personal en las distintas Unidades Administrativas, son las determinadas a continuación:

1. **Titulado de Grado Superior.**—Trabajador que está en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realiza las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna Unidad Administrativa del Ministerio u Organismo autónomo, desempeñando trabajos asimilables a los de los funcionarios del grupo A.

Titulado Grado Medio.—Trabajador que está en posesión del correspondiente título profesional expedido por el Centro Universitario legalmente facultado para ello y realiza las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna Unidad Administrativa del Ministerio u Organismo autónomo, desempeñando trabajos asimilados a los de los funcionarios del grupo B.

Ayudante Técnico.—Trabajador que poseyendo título profesional de Formación Profesional de segundo grado específico, y a las órdenes directas de Directores, Jefes o Titulados, realiza funciones propias de su titulación, tales como: Ensayo o análisis de laboratorio, elaboración o modificación de hipótesis sencillas o forma de desarrollar las mismas, elección de aparatos o métodos para el desarrollo de un trabajo, cálculos preparatorios y ejecución práctica de la labor, redacción de conclusiones, etcétera, pudiendo tomar personal a su cargo, supervisando el trabajo de éste, en tal caso.

Maestro Industrial.—Trabajador en posesión del título de Maestro Industrial, expedido por el Centro oficial o de Formación Profesional reconocido por el Estado, que desempeña con responsabilidad e iniciativa propias funciones de su titulación y específicamente las de planificación y supervisión del trabajo, control del mismo y elaboración de cálculos, así como manejo y mantenimiento de los equipos de su especialidad.

Encargado principal.—Trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de segundo grado específico, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, ejercer funciones de gobierno sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad. Su cometido será la disciplina del personal a su cargo, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo, del tiempo y material empleado, propuesta para la sustitución de piezas o repuestos, suministro de datos sobre producción y rendimiento, y, en particular, la formación y capacitación del personal.

En el caso de no existir título de Formación Profesional de segundo grado específico, se exigirá el título de Bachiller Superior.

Programador.—Trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de confeccionar organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentación manual de operaciones, así como la obtención de soluciones para cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de las mismas, fichas a tratar, su definición y puesta a punto de las aplicaciones.

Jefe Administrativo.—Trabajador que con conocimientos suficientes de la correspondiente Unidad Administrativa y bajo las órdenes inmediatas de Directores, Jefes o Titulados, con personal Administrativo a su cargo, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los distintos trabajos administrativos, siendo responsable de la disciplina del personal a su cargo.

Maestro de Capacitación y Extensión Agraria.—Profesor que estando en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado, especialidad de Técnico especialista en explotaciones agropecuarias, se encuentra impartiendo como titular de las asignaturas, clases tanto teóricas como prácticas de Formación Profesional de primero y Formación Profesional de Segundo, supervisando y calificando los trabajos y exámenes de los alumnos a su cargo, y desarrollando la programación de las respectivas Ramas agrarias, todo ello con fines educativos.

Patrón de Embarcación.-Trabajador que por su titulación está facultado para mandar barcos, atendiendo al mismo tiempo al cuidado y perfecto funcionamiento de la embarcación a su cargo.

Mecánico Naval de primera.-Trabajador en posesión del título de Mecánico Naval de primera, que puede desempeñar el cargo de Jefe de Máquinas, en buques de hasta 1.100 KW (1.495 CV) de potencia efectiva, atendiendo al mismo tiempo el cuidado y perfecto funcionamiento de la maquinaria a su cargo.

Mecánico Naval de segunda.-Trabajador en posesión del título de Mecánico Naval de segunda, que puede desempeñar el cargo de Jefe de Máquinas en buques de motor de hasta 400 KW (543 CV) de potencia efectiva, ateniendo al mismo tiempo el cuidado y perfecto funcionamiento de la maquinaria a su cargo.

Administrativo.-Trabajador que poseyendo el título de Bachiller Superior o equivalente, a las órdenes del Director o Jefe de una Unidad Administrativa, realiza con responsabilidad e iniciativa cualificadas actividades de carácter burocráticos que requieren una preparación específica y reconocida, tales como: Contabilidad, estadística, operaciones materiales de proyectos de obras, preparación de bases de concentración, manejo de máquinas contables de tipo complejo y otras funciones análogas, desempeñando trabajos similares a los de los funcionarios del grupo C.

Delineante.-Trabajador, que estando en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado específico, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos, confección e interpretación de planos o diseños industriales y otros trabajos análogos.

Analista de Laboratorio.-Trabajador que, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que se les indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara reactivos necesarios y se ocupa de la obtención de los determinados en la forma conveniente.

Los trabajadores que actualmente tengan reconocida esta categoría, podrán promocionar a la categoría de Ayudante Técnico tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas, siempre que estén en posesión del título de Bachiller Superior y cuenten con antigüedad en la categoría de cinco años.

Analista de Campo.-Es el trabajador que realiza funciones que requieren conocimientos teóricos elementales y dominio de las técnicas necesarias. Trabaja con sujeción a las instrucciones concretas que recibe, y posee iniciativa y responsabilidad limitada a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión del técnico titulado. Son características de esta categoría las siguientes labores: Polinización, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de efectividad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de los mismos y otras de contenido análogo.

Capataz.-Es el trabajador que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, ejerce funciones de gobierno sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad. Su cometido será la disciplina del personal a su cargo, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo, de los tiempos y materiales empleados, propuestas para sustitución de piezas y repuestos, suministro de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal.

Se exigirá el diploma Oficial de Capataz. Para aquellas especialidades que no requieran este diploma, se exigirá título de Formación Profesional de segundo grado, específico, y, en su defecto, el de Bachiller Superior.

Gobernante/a.-Trabajador encargado de la vigilancia y control del personal que realiza los trabajos de limpieza y cocina en las Escuelas de Capacitación, así como las de la intendencia de las mismas.

Inspector de Entrevistas.-Trabajador que tiene como función la supervisión del trabajo que realizan los entrevistadores, encuestadores, para determinar su corrección en el trabajo y en las normas y directrices que el Organismo pueda señalar, realizando incluso entrevistas mediante cuestionarios.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Controlador de Información.-Trabajador adscrito al servicio de proceso de datos que tiene por misión, la revisión de la información que se reciba para ser tratada por el ordenador y de la documentación confeccionada por el mismo, organizando su posterior distribución.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Controlador de máquinas básicas.-Trabajador que tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos por los operadores de máquinas básicas, controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a su cargo, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas básicas.

Celador mayor.-Es el trabajador que poseyendo el título de Guarda Jurado es responsable de que se cumpla en el Parque, reserva o Centro Cinético a su cargo, las actividades señaladas por el personal técnico y ejerce la inspección del personal de sus órdenes.

Guía primera.-Es el trabajador que tiene a su cargo la organización y supervisión de excursiones en una gran zona a las órdenes directas del personal técnico, poseyendo conocimientos suficientes para dar explicaciones en idioma español y extranjero, sobre las riquezas naturales de la misma.

Auxiliar y Controlador Pecuario.-Trabajador que colabora con los Veterinarios o con otros titulados Universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para la comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos.

Oficial primera oficios varios.-Trabajador que teniendo conocimientos de un oficio realiza los trabajos propios del mismo con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y destreza. Accesoriamente podrán realizar funciones y/o de mantenimiento.

Mecánico-Conductor: Trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, conoce el manejo, mecánica y entretenimiento de vehículos ligeros, pesados, montaje y desmontaje de piezas para reparar las averías más frecuentes susceptibles de realizar en ruta o en las obras, y que no exijan elementos de taller.

Encargado de Almacén: Trabajador cuya misión es la de recibir los materiales y mercancías, clasificarlos y distribuirlos en las dependencias del almacén, atender los pedidos, registrar en los libros y ficheros el movimiento diario y redactar los partes de entrada y salida.

Tendrán responsabilidad en las actividades de su especialidad y ordenará el trabajo entre los mozos que de él dependan, si los hubiera.

Pastor: Trabajador que, bajo la vigilancia y dirección del Mayoral, capataz, ganadero o encargado, realiza las labores materiales de cuidado del ganado en el campo y recintos de estabulación.

Mayoral: Trabajador que, con conocimientos prácticos de sanidad, alimentación y cuidado del ganado, tiene la misión de vigilar y dirección en forma personal y directa, de los Pastores y otros trabajadores de análoga o inferior especialidad.

Operador de Ordenador: Es quien, en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, o del de Formación Profesional de la especialidad, está encargado de atender, manejar y controlar los equipos informáticos que tiene asignados y los soportes de información con ellos relacionados, gestionando los recursos disponibles según las especificaciones definidas y los plazos y niveles de calidad previstos.

Diplomado en Puericultura: Es el trabajador que en posesión del Diploma Oficial expedido por la Escuela Nacional de Puericultura, o aquellos otros títulos equivalentes oficiales que, guardando la relación debida con las labores a desempeñar, sean expedidos o reconocidos por los Ministerios de Sanidad, Trabajo y Seguridad Social, y de Educación y Ciencia.

Motorista: Trabajador en posesión del título de motorista naval capacitado para el manejo de máquinas o motores de hasta 50 CV de potencia efectiva, atendiendo al mismo tiempo al cuidado y perfecto funcionamiento de la maquinaria a su cargo.

Submarinista: Trabajador que posee la titulación correspondiente y se encarga de realizar trabajos submarinos de diversa índole, así como del mantenimiento del equipo necesario para desempeñar su trabajo.

Contraestre: Trabajador con la suficiente experiencia que bajo las órdenes directas del Patrón controla la ejecución de las maniobras de cubierta, el manejo de las maquinillas, el arreglo de las redes y el cuidado del buen mantenimiento de todo el material de cubierta.

Oficial segunda Administrativo: Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros, emplea taquimecanografía en idioma nacional, realiza corresponsalia sin iniciativa y otras funciones similares.

Oficial segunda Oficios Varios: Trabajador que teniendo conocimientos y experiencia de un oficio realiza trabajos propios del mismo con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida a los Oficiales de primera.

Analista segunda de Laboratorio: Es el trabajador que a las órdenes de un superior realiza operaciones preliminares, complementarias o auxiliares de las que constituyen propiamente los procedimientos de ensayo o análisis, siendo responsable también de la conservación en buen estado del material de laboratorio.

Realizará también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Operador Télex: Trabajador que tiene a su cargo la atención de aparatos de este tipo.

Realizará también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Auxiliar de Informática: Trabajador que realiza el perfecto manejo de las máquinas codificadoras de datos, en particular, grabadoras, perforadoras, verificadoras, clasificadoras, digitadoras y otras máquinas análogas, además de la preparación, control y codificación de documen-

tos, y la revisión, en su caso, de los resultados del proceso de tratamiento de información, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

Entrevistador: Es el trabajador que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado, ajustándose, en todo caso, a las normas señaladas por el Organismo.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Vigilante edificio principal: Es el trabajador que estando en la puerta principal del edificio sede los Servicios Centrales del ICONA, facilita información a cuantas personas visitan el edificio, controlando, asimismo el acceso y salida de las mismas.

Celador primera: Es el trabajador que poseyendo el título de Guarda Jurado es el responsable de que se cumplan en las zonas a su cargo, de un determinado Centro, las actividades señaladas por el personal técnico o Celador mayor, si lo hubiere, y ejerce la inspección directa de los Celadores de segunda a sus órdenes, y sin perjuicio de poder una zona directamente a su cargo.

Cocinero de Tripulación: Trabajador que con suficientes conocimientos elabora las comidas de una tripulación, cuida la administración de suministros y la limpieza de su departamento y enseres, así como la del comedor.

Marinero de Tripulación: Trabajador en posesión del certificado de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente servicios de cubierta y manipulación de instrumentos de investigación oceanográfica o pesquera, bajo la vigilancia de sus superiores. Asimismo, está capacitado para realizar guardias de timón y retén de puente.

Engrasador: Trabajador que a las órdenes de los Jefes hace guardias en las máquinas y cuida de que el funcionamiento de éstas sea correcto, observando los indicadores y avisando a los Jefes de cualquier anomalía. Hace además cualquier trabajo que le sea encomendado en dichas máquinas.

Auxiliar de Laboratorio: Trabajador que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación, siempre bajo su vigilancia, debiendo colaborar dentro de su nivel al mantenimiento en perfecto estado del material y equipos de trabajo, así como de las instalaciones en la que realizan sus funciones.

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

Dependerán en sus labores de las directrices que para los distintos equipos marquen sus superiores, colaborando con ellos en sus cometidos específicos.

Celador segunda: Es el trabajador que poseyendo el título de Guarda Jurado está a cargo de una zona de un determinado centro, ejerciendo misiones de policía y custodia de las riquezas naturales de la misma, dirigiendo los grupos de visitantes y practicando las liquidaciones que en su caso procedan.

Auxiliar administrativo: Trabajador encargado de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos como recibos, fichas transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía, estenotipia y análogas. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía y taquigrafía adecuados a las actividades que normalmente desarrollen, desempeñando trabajos similares a los de los funcionarios del grupo D.

Ayudante Reprografía: Trabajador que bajo las órdenes de sus superiores realizan funciones simples, mecánicas o repetitivas en el manejo de las máquinas multicopistas, xerocopiadoras, fotocopiadoras, reproductoras de planos, encuadernadoras, etc.; siendo funciones suyas el cargar de tinta las máquinas, centrado de planchas, limpieza de planchas para su archivo y la realización de las operaciones necesarias para la limpieza y conservación de las máquinas y puesta a punto de las mismas para su buen funcionamiento.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Encargado de Residencia: Trabajador que está al frente de cualquier establecimiento o residencia destinado a proporcionar hospedaje y restaurante al personal. Son responsables de su buen funcionamiento, así como de la dirección y disciplina del personal que, en su caso, tuvieran a sus órdenes.

En aquellas residencias que por su bajo nivel de ocupación no necesitara de personal auxiliar no especializado, las funciones materiales que conlleva el funcionamiento de las residencias serán realizadas directamente por estos trabajadores.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Peón Agrario Especializado: Trabajador encargado de ejecutar labores del campo para cuya realización se requiere, aparte del esfuerzo

físico, conocimientos prácticos especiales, tales como (segadores, podadores, recogedores de frutas, taladores y análogos), o encargados del manejo de animales en faenas auxiliares de sanidad animal, o bien en la obtención manual o mecánica de las distintas producciones ganaderas, para cuyas actividades se requieren conocimientos prácticos especiales (sujetadores de animales, mamporreros, esquiladores, vaqueros, ordeñadores, recogedores y clasificadores de huevos en las granjas avícolas y análogas).

Ayudante de Cocina: Trabajador que, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de los utensilios empleados para su trabajo.

Mozo Especializado: Trabajadores que además de efectuar aquellos trabajos que exigen únicamente esfuerzo físico, tienen la capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención, como el almacenamiento, empaquetado, traslado y distribución del material, máquinas, impresos, etcétera, utilizados en las oficinas y en los laboratorios y, en su caso, la limpieza y conservación de los útiles de ensayo.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Vigilante de Presas y Compuertas: Trabajador que tiene a su cargo la vigilancia y control de las compuertas y del agua en las presas y acequias de riego. Deberán efectuar un control diario de las fructuaciones del nivel de agua y darán cuenta a su inmediato superior de cualquier novedad o alteración que adviertan, debiendo denunciar toda infracción de los Reglamentos de policía en materia de aguas y sanidad que puedan cometerse en las zonas sometidas a su vigilancia.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Vigilante: Es el trabajador que, con jornada diurna o nocturna, está a cargo de la vigilancia de talleres, almacenes, oficinas o cualquier otro local.

Guarda Rural Jurado: Trabajador que tiene como cometido de orden y vigilancia sobre espacios abiertos o cerrados, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que tienen tal nombramiento. Está autorizado para el uso de arma reglamentariamente debiendo observar en el empleo y conservación de la misma las prescripciones legales y órdenes de autoridad gubernativa que sobre la materia estén vigentes.

Realizarán también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Telefonista: Trabajador que tienen por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

Operador de Máquinas Reproductoras y Auxiliares: Trabajador que realiza el manejo de las máquinas reproductoras (fotocopiadoras, multicopistas, etc.), y otras máquinas auxiliares de oficina conociendo suficientemente su funcionamiento y teniendo nociones elementales de su mecánica, realizando reparaciones sencillas.

Conserje-Ordenanza: Trabajador cuya misión principal es vigilar las puertas y accesos a los locales de las unidades administrativas, hacer recados dentro o fuera de dichos locales, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia; todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como otros trabajos secundarios de análoga naturaleza.

Asimismo, tendrá asignada la misión de vigilancia dentro de los centros de trabajo y de informe y orientación a los visitantes.

Limpiador: Trabajador encargado de los servicios de limpieza de los locales de los Centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias.

Guarda-Vigilante: Trabajador que tiene a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las unidades administrativas, de los campos o espacios abiertos dependientes de las mismas, bien sea en turno de día o de noche.

Mozo: Trabajador encargado de realizar las faenas de mercadería para cuya ejecución se requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en los laboratorios y oficinas, y la limpieza de los útiles de ensayo.

Peón Agrario: Trabajador encargado de ejecutar las labores del campo para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico, o aquellas otras de mantenimiento y limpieza del ganado y de los lugares destinados a su alojamiento, así como servicios de guardería no jurada, peonaje, limpieza o ayudantía de residencia de campo.

Auxiliar de Internado: Trabajador que con el correspondiente carne de manipulador de alimentos y dentro del internado se encarga de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios, ropa, etc. Igualmente realiza los servicios de limpieza atribuidos a la especialidad de limpiadores, en los locales anejos a dicho internado destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otros análogos.

2. Para acceder a las categorías en cuya definición no se especifique otra titulación, se requerirán, con carácter general las siguientes:

- Niveles 3 y 4: Bachiller Superior o equivalente.
Niveles 5 y 6: Graduado Escolar o equivalente.

La Administración oído el Comité Intercentros, en las convocatorias de promoción interna para cubrir plazas que tengan una clara y definida naturaleza de oficios, podrá sustituir, en su caso, el título exigido por cualquiera otra titulación que le habilite para participar en dicha prueba.

Art. 11. 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 requieran a juicio del Órgano Administrativo competente.

Art. 12. 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. 13. *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. La elección del trabajador se hará atendiendo principalmente a su capacidad y antigüedad, con informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro afectados.

A los efectos del art. 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.

Quando desempeñen 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. La Dirección del MAPA u Organismo afectado se compromete a hacer las gestiones necesarias para la creación del puesto de trabajo si la necesidad persistiera.

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 previamente a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingreso. Movilidad (traslados voluntarios) y promoción interna (ascensos)

Art. 14. *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:

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

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

Art. 15. *Concurso de traslados.*—Convocado concurso de traslados para cubrir vacantes, podrá concurrir al mismo el personal laboral fijo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o de cualquiera de los Organismos autónomos integrados en el presente Convenio, que ostenten idéntica denominación de categoría, nivel y, en su caso, especialidad profesional de la vacante convocada, salvo el que se encuentre en situación de excedencia voluntaria que por no existir vacante en la misma categoría ejercite la opción prevista en el art. 23.4 del vigente Convenio Colectivo para una categoría inferior a la que ostentaba.

El baremo aplicable a los citados efectos será el siguiente:

Antigüedad:

Por cada año o fracción de año de servicios prestados, como contratado laboral fijo en la categoría profesional a que corresponde la vacante, un punto.

Por cada año o fracción de año de servicios prestados, como contratado laboral fijo en la categoría distinta de igual nivel, 0,80 puntos.

Por cada año o fracción de año de servicios prestados, como contratado laboral fijo en la categoría de nivel inferior, 0,60 puntos.

Otros méritos:

a) Por residencia previa obligada del cónyuge con anterioridad a la convocatoria, en la localidad de la vacante, 0,50 puntos.

b) Por residencia previa a la convocatoria de familiares dentro del primer grado, en la localidad que se solicita, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y conviven con él, 0,50 puntos.

c) Por razones de rehabilitación sanitaria del trabajador en la localidad que solicite, debidamente acreditado por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, 0,40 puntos.

d) Por razones de rehabilitación, debidamente justificado por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, de algún familiar del trabajador, en la localidad que se solicita, dentro del primer grado de consanguinidad, y siempre que se acredite que se hallan a cargo expreso del solicitante y convivan con él, 0,30 puntos.

Para estudiar las solicitudes se constituirá una Comisión integrada por tres representantes de la Administración y dos del personal laboral designados por el Comité Intercentros.

La adjudicación de la plaza vendrá dada por el orden de preferencia que determine la puntuación obtenida por los solicitantes en virtud de la aplicación del anterior baremo.

En caso de igualdad en la puntuación total entre dos o más solicitantes le será adjudicada la vacante al que tenga mayor tiempo de servicios efectivos prestados en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, u Organismos autónomos integrados en el presente Convenio Colectivo.

Los destinos adjudicados definitivamente serán irrenunciables.

El resultado de los concursos de traslado se hará público, al menos, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales del Departamento y Organismos Autónomos afectados, así como en las Direcciones Territoriales y Provinciales del primero y Unidades Periféricas de los segundos. Igualmente se comunicará dicho resultado al Comité Intercentros al objeto de que le dé la difusión que estime procedente.

Contra el resultado de los concursos de traslados podrán interponerse las reclamaciones correspondientes a tenor de las normas laborales.

Art. 16. *Promoción interna.*—Las vacantes que puedan existir, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán en concurso de selección, turno de ascenso.

Podrán concurrir a este concurso los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador fijo del MAPA o de cualquiera de los Organismos integrados en el presente Convenio, y

a) 1. Ostentar igual uno o dos niveles inferiores al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, un año ininterrumpido en su nivel, o bien

a) 2. Tener cinco o más años de antigüedad y llevar igualmente prestando servicios de, al menos, un año ininterrumpido en su nivel.

b) Encontrarse en situación de activo.

c) No estar cumpliendo sanción que le imposibilite para ello.

d) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de tareas o funciones correspondientes.

e) Estar en posesión, si procede, del título que se indique, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

f) Los requisitos establecidos deberán cumplirse el último día de plazo de presentación de solicitudes.

Dicho concurso se realizará de la siguiente forma:

1. Los méritos a los efectos de que se trata se valorarán del siguiente modo:

a) Por antigüedad en el Departamento u Organismo correspondiente se otorgarán 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el mismo o fracción superior a seis meses.

b) Por proximidad de nivel se otorgarán dos puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retributivo de la vacante y un punto al que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior.

c) Por trabajos realizados, con autorización previa de la Dirección General de Servicios, se otorgará un punto al trabajador siempre que dichos trabajos sean de la categoría de la vacante y los haya prestado por un período superior a tres meses.

d) Por formación profesional se otorgará un punto por haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por el MAPA u Organismos afectados por el presente Convenio, debiéndose acreditar mediante la oportuna certificación.

2. Los aspirantes deberán acreditar suficientemente ante la correspondiente Comisión o Tribunal de selección estar capacitados para desempeñar las funciones propias de la categoría de la vacante de que se trate, a criterio de la citada Comisión o Tribunal y según las pruebas prácticas y/o supuestos que considere necesarios, siendo declarados «Apto» o «No apto».

Art. 17. *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 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Todas las convocatorias se comunicarán, previamente a su publicación, al Comité Intercentros y al Comité de Empresa, en su caso.

Si como consecuencia de la oferta de empleo público anual resultan plazas que no hayan sido previamente ofrecidas a los trabajadores fijos afectados por este Convenio en los correspondientes concursos de traslado y ascenso, se desarrollarán éstos 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 2223/1984 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. 18. *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, intervendrá un Tribunal compuesto, además del Presidente, como mínimo, por dos miembros por parte de la Administración y otros dos designados por el Comité Intercentros paritariamente entre miembros de las Centrales Sindicales negociadoras del presente Convenio. El Tribunal será nombrado por la Administración previa comunicación a dicho Comité.

Art. 19. 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. 20. Serán requisitos generales para el ingreso en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos acogidos al presente Convenio:

- a) Tener la nacionalidad española.
- b) Tener capacidad para contratar la prestación de su trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores.
- c) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas por sentencia firme.
- d) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes.
- e) Estar en posesión, en su caso, del título correspondiente.

CAPITULO V

Ceses

Art. 21. 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 le correspondan hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art. 22. 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 quince días de antelación.

CAPITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 23. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del tiempo a efectos de antigüedad en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada, de acuerdo con lo establecido en los artículos 126 y concordantes de la Ley General de la Seguridad Social y el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, y con presentación previa de la correspondiente baja médica.

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 y con derecho al percibo del 50 por 100 de las pagas extraordinarias correspondientes al período de suspensión del contrato de trabajo, a cuyo efecto se hará la oportuna reserva de masa salarial, necesaria para el abono de dicho importe.

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, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese 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.

2. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos 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 diez; 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, casos éstos 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 fijo 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 hubiera 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 traslados que se convoque, siendo entre tanto su destino con carácter provisional. En el caso de haber optado a categoría inferior podrá participar también en los sucesivos concursos de traslado a una vacante más próxima por nivel y especialidad a la categoría que ostentaba, según determine la Comisión nombrada para la resolución del concurso. 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. *Excedencia forzosa.*—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 de los dos meses siguientes al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

6. Se estará a la concesión de excedencia especial y en las condiciones que se fijen en los casos que la propia Administración propicie cursos, estancias o prestaciones de servicios en Organismos internacionales o con Gobiernos u otras Administraciones en base a acuerdos de cooperación.

Si es voluntaria la colaboración del trabajador en Organización internacional o Gobiernos extranjeros, no se reservará el puesto ni se computará la antigüedad.

CAPITULO VII

Indemnización por matrimonio

Art. 24. 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. 25. En caso de unificación o modificación de Unidades Administrativas se procederá a la elaboración de nuevas plantillas y escalafones, 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, sin que en ningún caso se pueda producir variación en su nivel retributivo y orden profesional.

Art. 26. 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, además de su nivel retributivo y orden profesional, 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 autonómico.

Los representantes de los trabajadores tendrán en estos casos las competencias que les atribuye el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

Movilidad geográfica

Art. 27. El MAPA y Organismos afectados por el presente Convenio procurarán garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en el expediente que se tramite ante la Autoridad laboral para recabar su aprobación al traslado o traslados propuestos se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o Delegados de Personal o, en su defecto, el Comité Intercentros, alegando las razones que apuraban o, en su caso, desapuraban dichos traslados.

Para los traslados existirá turno de prelación 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.
- Representantes sindicales.

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

De conformidad con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de éstos tendrá 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 kilómetros 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.

CAPITULO X

Jornada y horarios

Art. 28. 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 artículo 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 ciclos 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 y en el plazo de un mes a partir de la solicitud de cualquiera de las partes.

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.º, 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.

A tales efectos, este calendario laboral se realizará mediante acuerdo entre las representaciones oportunas en cada caso, tanto de la Administración como de los trabajadores, en reunión convocada al efecto y siempre que ello fuere necesario.

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 doce treinta para los trabajadores con jornada de mañana y entre las quince treinta y las dieciocho treinta horas para los de la jornada de tarde. En los Centros de trabajo donde no exista cafetería, los veinte minutos reconocidos se ampliarán a treinta minutos.

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. 29. 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 inaplazables y que estén directamente relacionadas con la actividad del Centro.

Art. 30. 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 2001/1983, 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 realicen en estas campañas se establece la siguiente compensación:

Por día festivo, sábados y domingos, un día laborable libre.

Por cada ciclo de cinco días, 1,25 días laborables libres.

Para los casos concretos y situaciones especiales no contempladas en el esquema 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, apreciadas 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. 31. *Horas extraordinarias*.-1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la duración de la jornada normal de trabajo establecida en la correspondiente Unidad, de acuerdo con el presente Convenio.

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

3. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, 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 u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, periodos puntas 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 este apartado, salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior y facilitada en el plazo máximo de un mes.

CAPITULO XI

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 32. 1. Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores, con arreglo a la planificación 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 artículo 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 paradoro o de atención directa del alumno, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el periodo 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.

El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral transitoria con la aportación previa de la correspondiente baja de la Seguridad Social. Igualmente, el trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones regladas cuando mediara baja médica debidamente acreditada, para reanudarlas posteriormente respetando las normas generales establecidas en este artículo.

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. Tales días podrán utilizarse seguidos o de modo alterno, según las necesidades, informando de ello previamente a la Dirección del Centro.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días cuando es a otra 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 en conjunto de diez al año.
- e) 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.
- f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho, siempre que no menoscabe las necesidades del servicio, por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercicio por cualquiera de los padres siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al 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.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de la prestación durante estos días, podrá ser objeto de negociación la sustitución de su disfrute.

CAPITULO XII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 33. 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 profesionales.

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.

5. El MAPA y los Organismos afectados por el presente Convenio promoverán y desarrollarán los cursos de formación que se estimen necesarios en cada caso.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 34. La aplicación de la estructura salarial pactada no implicará crecimientos de la masa salarial superiores a los autorizados 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. 35. *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 de 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 constituyen la jornada máxima pactada. Dicha reducción no afectará al personal del INIA que tengan reconocida jornada de 35 horas por sentencia firme.

Art. 36. *Complementos del salario base*.—Con independencia del complemento por antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador se establecen 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 periodo 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, podría 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.

2. *Plus de peligrosidad y toxicidad*.—Podrán reconocerse en función del puesto de trabajo pluses de peligrosidad y toxicidad 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 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 0,8939 por 100 sobre el total de la masa salarial del presente Convenio

que se distribuirá entre el MAPA y Organismos afectados para atender al complemento específico de puesto de trabajo. En este porcentaje quedan incluidas todas las reservas de Masa Salarial utilizadas en el anterior Convenio para retribuir este complemento con carácter periódico y fijo, incrementándose durante 1988 en 4 por 100 las cuantías de los de dedicación especial en el ICONA y dedicación exclusiva en el IRYDA y percibiéndose en las mismas cuantías que en 1987 los demás complementos, de puesto de trabajo en el MAPA, turnicidad y plus de informática en el IRYDA y plus de transporte en el ICONA.

Se entenderá por complemento específico de puesto de trabajo aquel que pueda 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.

4. Compensación especial por trabajos en domingos y 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: Un día de descanso.
De 4 a 6 domingos o festivos trabajados: Dos días de descanso.
De 7 a 9 domingos o festivos trabajados: Tres días de descanso.
De 10 a 12 domingos o festivos trabajados: Cuatro días de descanso.
De 13 a 15 domingos o festivos trabajados: Cinco días de descanso.
De 16 a 18 domingos o festivos trabajados: Seis días de descanso.
De 19 a 21 domingos o festivos trabajados: Siete días de descanso.
De 22 a 24 domingos o festivos trabajados: Ocho días de descanso.
De 25 a 27 domingos o festivos trabajados: Nueve días de descanso.
De 28 a 30 domingos o festivos trabajados: Diez días de descanso.
De 31 a 33 domingos o festivos trabajados: Once días de descanso.
De 34 en adelante domingos o festivos trabajados: Doce días de descanso.

Con independencia de lo anterior necesariamente se habrá de descansar un mínimo de 24 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. 37. *Gratificaciones extraordinarias*.-1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en la cuantía de salario base, plus Convenio y 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 prestan sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

Art. 38. *Antigüedad*.-1. El personal fijo de plantilla percibirá el complemento de antigüedad por cada tres años de servicios que figura en la tabla salarial anexo, 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 artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera 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. 39. *Horas extraordinarias*.-Se considerarán 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:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad anual} + \text{Gratificaciones extraordinarias}}{1.711}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario hora calculado con arreglo al módulo anterior.

Art. 40. *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 vinieran 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 mantenga la residencia que causó su devengo.

CAPITULO XIV

Seguridad Social

Art. 41. 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 serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada periodo.

Art. 42. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, contándose entre ellos el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras esta dure, el Ministerio u Organismo afectados 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. 43. 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 produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo público 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 jubilasen antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años.

Art. 44.-La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO XV

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 45. 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 facilitar la participación de los trabajadores en la misma y 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 acaecidas 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 100 o más 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 paritario, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Se tenderá a la desaparición de los pluses 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 pluses 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 del MAPA y Organismos acogidos al presente Convenio.

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

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 preceptivo para la realización de un trabajo podrá demorar 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 campaña 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 vestimenta de trabajo

Art. 46. *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. 47. *Vestimenta de trabajo y uniforme.*—1. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquéllos 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 corresponda 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. 48. *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 merma salarial, excluidos los complementos y pluses 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.

CAPITULO XVI

Asistencia y Acción Social

Art. 49. *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.

Se mantiene para el personal de Valsain que anteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo indemnización por transporte, la cuantía de 63.571 pesetas anuales.

Art. 50. *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. 51. *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 tuvieren.

Representantes del MAPA y citados Organismos y los Sindicatos negociadores del presente Convenio participarán en la vigencia 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. 52. *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. 53. *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 práctica de estas actividades.

Art. 54. *Viviendas.*—El MAPA y Organismos afectados por el presente Convenio promoverán la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismos Oficiales y privados para adquisición o mejora de viviendas para los trabajadores.

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

Art. 56. En el MAPA y Organismos autónomos afectados por este Convenio y siempre que exista dotación presupuestaria al efecto se constituirán comisiones de carácter paritario con objeto de estudiar y proponer la distribución de los fondos destinados a cubrir necesidades

de carácter social o asistencial. Dichas comisiones estudiarán cuantas peticiones les sean formuladas.

Art. 57. A través de una Comisión Gestora integrada paritariamente por representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros y de la Administración y siempre que exista dotación presupuestaria, se concertará para todo el personal afectado por este Convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir riesgos de muerte /o incapacidad permanente absoluta producida por accidente laboral y cuya prima total será pactada.

Art. 58. Las indemnizaciones exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del MAPA y Organismos autónomos afectados por el presente Convenio, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por el MAPA u Organismo de que se trate cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos a motor, ya sea como consecuencia de resolución judicial o extrajudicial aceptada por el Departamento u Organismo.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los conductores que hubieran incurrido en negligencia, culpa o dolo el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno con audiencia del interesado. El conductor de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo el Departamento u Organismo de que se trate, cuando actúe en relación de derecho privado, responderá de los daños causados por los trabajadores en el ejercicio de las funciones para las que estuvieran autorizados, siempre que la responsabilidad civil origen de la indemnización sea exigida ante los Tribunales ordinarios.

Sin perjuicio de lo anterior, en todos aquellos supuestos de los que pudiere derivar la exigencia de responsabilidad civil al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estará a lo dispuesto en el título IV de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado.

CAPITULO XVII

Régimen disciplinario

Art. 59. 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, 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 a 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 leves, 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 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 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 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 otras disposiciones 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 incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función desempeñada.

c.2 Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c.3 El acoso sexual máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un o una superior o superiora a una persona subordinada laboralmente.

c.4 La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.5 Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas u opiniones.

c.6 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.7 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.8 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.9 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.10 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, durante mas de veinte días al trimestre.

c.11 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.12 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 leves, 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 aquéllos 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 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.

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 intimidad 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. 60. Durante la vigilancia 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, seis representarán a la Administración y los otros seis a los trabajadores.

Se designarán los Secretarios que se consideren necesarios para 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.

De los acuerdos de esta Comisión que se reflejarán en acta se dará cuenta inmediata y en todo caso antes de un mes a las partes interesadas, procurándose la debida publicidad en los centros afectados.

Art. 61. *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.

Art. 62. 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.

CAPITULO XIX

Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 63. 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 u 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 aún cuando tales actividades representativas se realizaran 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 justificada 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. 64. Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadora y Paritaria del Convenio que estén destinados en los Servicios Periféricos 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 asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo anterior, no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

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

Art. 65. A efectos de elecciones sindicales se considerará como unidad productiva el MAPA y los Organismos afectados por este Convenio, a nivel provincial.

CAPITULO XX

Comité Intercentros

Art. 66. 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 12 miembros y cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa laboral vigente para los Comités de Empresa, de Centro o Locales, ampliados 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 órganos 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. 67. 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 asistencia o derivadas 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. 68. Se establece por el presente Convenio un suplemento de quince horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercentros, acumulable 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 o provincia de origen. Dicha acumulación se regirá por el mismo procedimiento que la relativa a los demás representantes.

Art. 69. 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 tabloneros de anuncios.

CAPITULO XXI

Comisiones de Servicio y dietas

Art. 70. *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. 71. *Dietas.*—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de Comisiones de Servicios ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con lo que sigue:

- Niveles retributivos 1 y 2, II grupo.
- Niveles retributivos 3 y 4, III grupo.
- Niveles retributivos 5, 6, 7 y 8, IV grupo.

Art. 72. Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas se someterán al régimen común del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

Tanto el importe total de las dietas como el del transporte elegido por el representante de los trabajadores, ya sea en línea regular o en vehículo propio, le serán anticipados con anterioridad a la salida de la Comisión de Servicios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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 50 por 100 del crecimiento real experimentado 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.

Los trabajadores del ICONA y del INIA, con complemento personal transitorio, absorberán este durante la vigencia del presente Convenio en un 50 por 100 del crecimiento real experimentado para el personal de la misma categoría profesional y asimismo siempre que se acojan al cumplimiento de todas las condiciones de trabajo y jornada de este Convenio.

Segunda.-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.

Tercera.-Se mantiene en su totalidad para el personal del monte y fábrica de Valsain el complemento de jubilación voluntaria perfeccionado hasta el 31 de diciembre de 1986, según lo regulado en el artículo 54 del Convenio Colectivo del Patrimonio Nacional, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de octubre de 1982, por medio de resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de septiembre de 1982. La cuantía y condiciones serán las que figuran en dicho Boletín.

Cuarta.-Los nuevos salarios deberán figurar en las primeras nóminas que se confeccionen una vez haya entrado en vigor el presente Convenio.

La Subsecretaría cursará con toda urgencia las órdenes oportunas al respecto.

Quinta.-Los atrasos correspondientes se abonarán en un plazo máximo de cuarenta y cinco días a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». Sólo a partir del final de este plazo podrán reclamarse los intereses por mora establecidos en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sexta.-En el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» el trabajador que, por motivo de promoción, hubiera pasado a prestar servicios en categoría distinta y no tenga reconocida la excedencia por incompatibilidad en la que hubiera abandonado podrá acogerse a lo dispuesto en el artículo 23.3 del presente Convenio para dicha categoría.

Todo ello previo informe de la Comisión Paritaria y mediante acreditación por parte del trabajador de cuantos elementos de prueba sean admisibles.

TABLA SALARIAL

Anual

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Pagas extraordinarias	Total	Plus Peligr. Tox.	Trienio
1	1.683.000	33.000	286.000	2.002.000	210.276	35.000
2	1.348.372	26.400	229.128	1.603.900	182.695	35.000
3	1.114.028	21.600	189.272	1.324.900	149.199	35.000
4	1.014.030	19.600	172.270	1.205.900	142.322	35.000
5	933.528	17.900	158.572	1.110.000	125.549	35.000
6	871.266	16.650	147.984	1.035.900	119.222	35.000
7	835.986	15.930	141.984	993.900	115.715	35.000
8	802.470	15.246	136.284	954.000	106.355	35.000

Mensual

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Plus Peligr. Tox.	Trienio
1	140.250	2.750	17.523	2.500
2	112.364	2.200	15.224	2.500
3	92.836	1.800	12.433	2.500
4	84.502	1.633	11.860	2.500
5	77.794	1.492	10.462	2.500
6	72.605	1.387	9.935	2.500
7	69.665	1.327	9.643	2.500
8	66.872	1.270	8.863	2.500

Nota: Cada paga extraordinaria será equivalente a la cuantía de una mensualidad de salario base, más plus convenio, más antigüedad.

MINISTERIO
DE INDUSTRIA Y ENERGIA

5240 ORDEN de 17 de febrero de 1989, sobre cesiones a «Maxus» en los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Duero-Reinosa del 1 al 30».

Visto el contrato suscrito el día 11 de octubre de 1988 entre las Sociedades «Repsol», «Standard» y «Maxus», y de cuyas estipulaciones se establece que «Repsol» y «Standard» ceden a «Maxus» cada una de ellas un 15 por 100 de su participación en los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Duero-Reinosa 1 al 30»;

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía y de conformidad con lo acordado por el Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de enero de 1989,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se autoriza a la Sociedad «Maxus Spain Inc.» («Maxus») para ser titular de permisos de investigación y concesiones de explotación de hidrocarburos.

Segundo.-Se autoriza el contrato suscrito entre las Sociedades «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» («Repsol»); «Standard Oil de España Inc.» («Standard»), y «Maxus Spain Inc.» («Maxus») por el que «Repsol» y «Standard» ceden a «Maxus» cada una de ellas un 15 por 100 de su participación en los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Duero-Reinosa 1 al 30».

Tercero.-Como consecuencia de la autorización otorgada la titularidad de los permisos de investigación de hidrocarburos mencionados en la condición segunda anterior queda de la siguiente forma:

«Repsol»: 35 por 100.
«Standard»: 35 por 100.
«Maxus»: 30 por 100.

Cuarto.-Las titulares quedan sujetas a las estipulaciones que se describen en el contrato que se aprueba, así como al contenido del Real Decreto 2710/1985, por el que se otorgaron los permisos.

Quinto.-Las Sociedades «Repsol» y «Standard» deberán ajustar y «Maxus» constituir de acuerdo con las nuevas participaciones las garantías a que se refiere en sus artículos 23 y 24 la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974, y el Reglamento para su aplicación y presentar en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos correspondientes.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 17 de febrero de 1989.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

5241 ORDEN de 17 de febrero de 1989 por la que se atribuyen a la Empresa Manuel Eugenio Pazos Silva los beneficios concedidos por la Orden de 19 de diciembre de 1985 a la Empresa «Punta Alada, Sociedad Limitada» (expediente GV-10).

La Orden de este Ministerio de 19 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 23) aceptó la solicitud presentada por la Empresa «Punta Alada, Sociedad Limitada», concediéndole beneficios de los previstos por la legislación vigente por la realización en Cangas (Pontevedra) del proyecto GV-10 dentro de la zona de urgente reindustrialización de Vigo-Ferrol.

La Empresa «Punta Alada, Sociedad Limitada», ha solicitado la transmisión de la titularidad de los beneficios a la Empresa Manuel Eugenio Pazos Silva.

No habiendo inconveniente en acceder a lo solicitado, este Ministerio, a propuesta de la Comisión gestora de la zona de urgente reindustrialización de Vigo-Ferrol, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Se autoriza la transmisión de los beneficios concedidos a la Empresa «Punta Alada, Sociedad Limitada», en favor de Manuel Eugenio Pazos Silva, subrogándose éste en todos los derechos y obligaciones que conlleva esta concesión.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 17 de febrero de 1989.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.