

fecha 3 de mayo de 1989, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 55.620, por la que se estimaba en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Escuela Los Tilos», de Madrid, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, con fecha 2 de julio de 1992, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el actual recurso de apelación mantenido por la Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía, frente a la entidad «Escuela Los Tilos», representada por el Procurador señor Pinto Marabotto, contra la sentencia de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, dictada en el recurso número 55.620, con fecha 3 de mayo de 1989, a que la presente apelación se contrae, confirmamos la expresada sentencia recurrida; todo ello sin hacer una expresa declaración de condena en costas respecto de las derivadas de ambas instancias.»

Dispuesto por Orden ministerial de 4 de diciembre de 1992 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 14 de enero de 1993.—El Director general, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia de Madrid.

4052 RESOLUCION de 18 de enero de 1993, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, relativa al recurso contencioso-administrativo número 59.739, por la que se denegó la renovación del concierto educativo al centro de EGB «Adventista Rigel», de Zaragoza.

En el recurso contencioso-administrativo número 59.739, interpuesto por «Unión de Iglesias Cristianas Adventistas del Séptimo Día de España», titular del centro «Adventista Rigel», contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 2 de noviembre de 1989, por la que se desestimó el recurso de reposición interpuesto contra la Orden ministerial de 14 de abril de 1989, por la que se denegó al citado centro la renovación del concierto educativo, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 10 de diciembre de 1991, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la «Unión de Iglesias Cristianas Adventistas del Séptimo Día de España» contra la Resolución del Ministro de Educación y Ciencia de 2 de noviembre de 1989, que desestima el recurso de reposición interpuesto contra la Orden ministerial de 14 de abril de 1989, por la que se denegó al colegio citado la renovación del concierto educativo solicitado, por ser dichas resoluciones, en los extremos examinados, conformes con el ordenamiento jurídico. Y todo ello sin hacer expresa imposición de costas a ninguna de las partes procesales.»

Dispuesto por Orden ministerial de 23 de noviembre de 1992 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 18 de enero de 1993.—El Director general, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia de Zaragoza.

4053 RESOLUCION de 21 de enero de 1993, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se dispone la publicación del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de 30 de junio de 1992, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Profesor titular de Escuelas Universitarias don José Luis Moreno Hermosilla, sobre cambio de área de conocimiento.

En el recurso contencioso-administrativo número 980/1987, interpuesto por don José Luis Moreno Hermosilla, Profesor titular de Escuelas Universitarias, contra resoluciones de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación sobre cambio del área de conocimiento a la que se encuentra adscrito, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León ha dictado sentencia en 30 de junio de 1992, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallo: Desestimar el recurso interpuesto por don José Luis Moreno Hermosilla contra las resoluciones que figuran en el encabezamiento de esta Resolución, por ser las mismas ajustadas a derecho, y ello sin hacer expresa condena en costas.

Contra esta Resolución no cabe recurso ordinario alguno.»

Dispuesto por Orden de 11 de diciembre de 1992 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo de la misma para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 21 de enero de 1993.—La Directora general de Enseñanza Superior, Ana Crespo de Las Casas.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Centros y Profesorado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4054 RESOLUCION de 22 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco integrada en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco, integrada en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1992 de una parte por miembros del Comité Intercentros de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco en representación del colectivo laboral afectado y de otra por representantes del SENPA 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 22 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA EXTINGUIDA AGENCIA NACIONAL DEL TABACO

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 de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco (ext. A. N. T.) que presta sus servicios en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA).

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

Art. 3.º *Ambito personal*.—Por personal laboral de la ext. A. N. T. se entiende al trabajador fijo de plantilla, fijo-discontinuo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeñe sus actividades en los distintos centros de trabajo del SENPA. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal cuya relación se derive de un contrato administrativo.
- b) El personal que preste sus servicios en Empresas o Entidades de carácter público o privado aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicio con la ext. A. N. T., de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de la ext. A. N. T.
- c) Los profesionales cuya relación con la extinguida A. N. T. se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- d) El personal laboral acogido a cualquier otro Convenio Colectivo.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio se suscribe por un período de un año que expira el 31 de diciembre de 1992.

Su entrada en vigor se producirá al siguiente día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 1992, salvo en los casos que expresamente se determine otra fecha.

El presente Convenio queda expresamente denunciado al expirar su vigencia. Un mes antes de finalizar la misma, las partes se comprometen a constituir la oportuna Comisión Negociadora de la siguiente negociación colectiva.

Si las negociaciones para suscribir un nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración del presente, el contenido normativo de éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta que aquéllas concluyan, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio disponga respecto a su retroactividad.

Cláusula revisión salarial.—De conformidad con lo establecido en el anexo del Acuerdo de 6 de abril de 1990, firmado entre representantes de la Administración del Estado y de las Organizaciones Sindicales, aprobado por Consejo de Ministros de fecha 11 de mayo de 1990 (Resolución de 5 de junio de 1990, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, «Boletín Oficial del Estado» número 145, del 18) se aplicará una revisión salarial a los empleados públicos, en el caso de que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio.

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

- a) someter al examen y consideración de la Comisión Paritaria, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio en las que exista discrepancia, antes de la adopción de medidas de conflicto.
- b) Revisar el Convenio en parte o en su totalidad si alguna de las partes así lo solicita, en el supuesto de que la jurisdicción social declare improcedente alguna o algunas de las cláusulas en él pactadas.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—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.

CAPITULO III

Clasificación de personal

SECCIÓN PRIMERA

Clasificación según permanencia

Art. 7.º *Personal fijo. Personal con contrato de duración determinada.*—Por razón de permanencia, el personal se clasifica en fijo o de plantilla y con contrato de duración determinada.

El personal fijo o de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza con tal carácter en la plantilla de la ext. A. N. T. y el que en lo sucesivo se integre en la misma mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

Personal con contrato de duración determinada es aquel cuya situación se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º *Plantilla.*—Anualmente se proporcionará al Comité Intercenros el censo o escalafón del personal laboral con los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.

- c) Fecha de ingreso.
- d) Categoría profesional.
- e) Destino.

A los Comités Provinciales o Delegados de personal se les proporcionará el censo escalafón correspondiente a su provincia.

Art. 9.º *Grupos salariales y categorías profesionales.*—Por razón de su contenido funcional y sus retribuciones, el personal se clasifica en las siguientes categorías profesionales y niveles retributivos.

Niveles	Categoría profesional
I	Titulado Superior.
II	Titulado Grado Medio. Jefe de Mantenimiento.
III	Auxiliar Técnico. Supervisor de Control.
IV	Responsable de Control de Compras. Oficial de Mantenimiento. Oficial Administrativo. Oficial de Control de Calidad.
V	Responsable Temporal de Control Compras.
VI	Auxiliar Administrativo. Portero. Vigilante.
VII	Vigilante Suplente. Ayudante de Oficial de Mantenimiento. Ayudante de Servicios. Ayudante de Control de Calidad. Obrero Especialista.

La categoría de Supervisor de Control, incluye la antigua de Encargado de Centro; la categoría de Responsable de Control de Compras incluye la antigua de Responsable de Área.

Las definiciones de funciones, tareas y demás requisitos de las categorías profesionales, son las que figuran en el anexo I del presente Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA

Disposiciones generales

Art. 10. *Clasificación profesional.*—En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

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 dependencias no lo requiere a juicio del órgano administrativo competente.

Art. 11. *Titulación.*—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, salvo las excepciones contempladas en el artículo 15.

Art. 12. *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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección 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, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

La Dirección podrá ordenar a su personal laboral, quien vendrá obligado a realizarlos, trabajos que, sin ser los específicos de su puesto, sean compatibles con su dignidad personal y la categoría profesional, evitando así la disminución en el rendimiento laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

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

Art. 13. *Vacantes*.—El sistema de provisión de vacantes seguirá el siguiente orden de prelación:

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

Los turnos de traslado y de ascenso tendrán lugar cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, pudiéndose disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo de ambos.

Art. 14. *Concurso de traslado*.—Convocado concurso de traslado para cubrir una vacante, o vacantes, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador fijo de plantilla acogido al presente Convenio, que ostente la misma categoría y nivel que la vacante.

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

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

Art. 15. *Promoción interna*.—Las vacantes que pudieran existir en cada especialidad se ofrecerán en turno de ascenso, mediante pruebas selectivas, antes de ser convocadas por turno libre.

Podrán tomar parte en el concurso los trabajadores acogidos al Convenio que ostenten igual nivel o uno, dos o tres niveles inferiores a la vacante, cualquiera que sea su categoría profesional, o tengan uno o más años de antigüedad y lleven prestando servicio al menos un año en su nivel y reúnan los requisitos exigidos para la especialidad a que se pretenda ascender.

Los trabajadores fijos que ostenten una categoría profesional de un determinado nivel y que lleven dos años de servicio efectivo en el desempeño de la misma, podrán acceder, en promoción interna, a categoría de idéntico grupo profesional para las que se exija una titulación inmediatamente superior a la de su actual nivel, aunque ésta no se posea, o cuatro años cualquiera que sea el grupo al que se quiera acceder.

Se exceptúan de este sistema las plazas de Titulado Superior y Titulado de Grado Medio. No obstante, se podrá acceder por este sistema a los niveles 1 y 2 del grupo profesional de informática.

El concurso se realizará de la siguiente forma:

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

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

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

Art. 16. *Turno libre*.—Con carácter general, la selección y contratación del personal laboral de nuevo ingreso afectado por este Convenio, se realizará mediante los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad mediante pruebas selectivas libres y públicas.

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

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

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

En ningún caso, podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por el mero transcurso del tiempo para todo el personal afectado por este Convenio.

Art. 17. *Formalización de Contratos*.—Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, declaración de estar acogidos al presente Convenio Colectivo, 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.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, deberá entregarse una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito al Comité de Empresa, Delegados de Personal del centro de destino, así como al Comité Intercentros.

Al personal comprendido en el ámbito de este convenio le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula:

«El trabajador manifiesta que en el momento presente no desempeña ninguna otra actividad pública o privada que pueda requerir autorización o reconocimiento previo de compatibilidad. La comprobación de falsedad en la manifestación anterior supondrá la rescisión automática del presente contrato.»

CAPITULO V

Cese

Art. 18. 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 correspondieran hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art. 19. Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio, están obligados a ponerlo en conocimiento del Organismo por escrito y con un plazo de quince días de antelación.

CAPITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 20. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. La distribución del período de suspensión, el disfrute por parte del padre del mismo, así como los supuestos de acogimiento previo a la adopción, se regularán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, según las modificaciones introducidas por las Leyes 3/1989, de 3 de marzo y 8/1992, de 30 de abril.
- 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.

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

En el caso de que un trabajador que esté prestando servicio militar regrese a su residencia habitual en disfrute de permiso concedido oficialmente y lo acredite así, tendrá derecho a ser admitido al trabajo siempre que sea por jornada completa y tiempo mínimo de una semana natural (lunes a viernes de trabajo efectivo), y lo haya comunicado al menos el viernes de la semana anterior.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones similares electivas, supuesto éste en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se reciban retribuciones por

el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento. En los supuestos de acogimiento o de adopción, las referencias legales al momento del parto, se entenderán hechas a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a la de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los sucesivos hijos que pudieran tenerse darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo fuera del SENPA quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el SENPA.

5. 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 inferior a la que él ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla; en ambos casos estará obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, siendo entretanto su destino de carácter provisional.

Respecto a los derechos mantenidos por los trabajadores reingresados 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 que hayan permanecido sin prestar servicio.

6. Excedencia forzosa especial. Serán considerados en esta situación los trabajadores que, hallándose en incapacidad laboral transitoria, sean dados de alta por propuesta de invalidez o declaración de invalidez provisional.

Esta situación de excedencia forzosa especial durará hasta que los servicios médicos de la Seguridad Social dicten la oportuna Resolución.

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

CAPITULO VII

Movilidad geográfica

Art. 21. El SENPA procurará 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 alegando las razones que aprueban o, en su caso, desaprueban, 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.

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 tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

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

Se establece una indemnización en los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, equivalente a un mínimo de dos mensualidades de su salario real, así como los gastos de transporte de familiares y enseres en el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, 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 20 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 una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

CAPITULO VIII

Jornada y horarios

Art. 22. *Jornada*.—La jornada de trabajo será de mil setecientos once horas anuales; en cómputo semanal será de treinta y siete horas y media. En cuanto al horario será el establecido en general para la dependencia en que se preste servicios y se realizará, también, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana, en los términos fijados con carácter general en la Administración.

Los trabajadores disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En todos aquellos 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.

Art. 23. *Horario*.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios serán establecidos uniformemente por zona y actividad productiva. Únicamente se admitirán horarios diferentes, por razón de la especialidad del centro de trabajo para el personal que preste sus servicios en el Instituto Tecnológico del Tabaco y de las Oficinas Centrales del Organismo.

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

Art. 24. *Jornada reducida*.—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 actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

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

Art. 25. *Horas extraordinarias*.—Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En aquellos casos en que, por razones justificadas del Servicio, se haga necesario realizar una jornada de trabajo superior a la normal, que en ningún caso podrá superar las ochenta horas al año, éstas serán compensadas por períodos de descanso cuya duración será igual al producto de horas trabajadas fuera de la jornada de trabajo, por el coeficiente 2.

Estos períodos de descanso se computarán por trimestres naturales, debiendo disfrutarse en el siguiente al de su cómputo, previo acuerdo con el Jefe de la Unidad respectiva.

En todo caso, la realización de horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador.

Excepcionalmente y mediante resolución motivada por la Dirección General, aceptada voluntariamente por los trabajadores afectados, podrán realizarse horas extraordinarias con derecho a percepción económica.

La determinación del salario-hora se regula en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

Se informará previamente a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales del Centro de trabajo afectado, sobre el número de horas a realizar, determinándose, de acuerdo con ellos, 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.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 26. *Vacaciones*.—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, previa consulta con los representantes de los trabajadores, respetándose los criterios incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Licencia sin sueldo*.—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 le 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.

Art. 28. *Permisos y licencias*.—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 caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto, de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que se puedan superar, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones 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) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- 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 dependencia y respetándose las necesidades del servicio.
- h) En cuanto a descansos dominicales y días festivos, se estará a lo legislado en la materia; se considerarán festivos, además, los días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO X

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 29. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:
 - a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
 - b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro correspondiente.
2. Cursos de perfeccionamiento profesional:
 - 2.1 Derechos:
 - a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.
 - b) En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado a) del punto 2.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

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

d) 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 de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Centros, organizados por la Administración directamente o en régimen de conciertos con Centros oficiales o reconocidos.

e) 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.

2.2 Beneficios:

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

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

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

Siempre que sea posible, y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, el Organismo, con la colaboración del Comité Intercetros, procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 30. *Conceptos retributivos*.—El régimen retributivo del personal afectado por el presente Convenio está formado por los siguientes conceptos:

1. Salario legal.
 - 1.1 Salario base.
2. Complementos salariales:
 - 2.1 Antigüedad.
 - 2.2 Reprografía.
 - 2.3 Horas extraordinarias.
 - 2.4 Pagas extraordinarias.
3. Percepciones no salariales:
 - 3.1 Indemnización por matrimonio.
 - 3.2 Indemnización por jubilación.

Art. 31. *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 base será para cada nivel de grupo salarial el que figura en el anexo II.

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

Art. 32. *Antigüedad*.—El personal acogido a este Convenio percibirá por cada tres años de servicios efectivos un trienio que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

La cuantía para el año 1992 de este concepto es de 3.121 pesetas por trienio. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, 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.

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.

El tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren prestando el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo o equivalente, aunque anticipen este deber como voluntario, se computará a los efectos de antigüedad.

Art. 33. *Complemento de reprografía.*—Los trabajadores que presten servicios en el área de reprografía, cuyo cometido comprenda el manejo de máquinas offset o multicopistas, a excepción de fotocopiadoras, percibirán un complemento salarial de 10.000 pesetas por cada mes en que, efectivamente, desempeñen la citada función. La Dirección General, en ejercicio de sus facultades de organización, determinará el número e identidad de los trabajadores a los que se encomendará el manejo de las máquinas, lo que será puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—En los casos excepcionales regulados en el artículo 25, en que la realización de las horas extraordinarias sea compensable económicamente, la determinación del salario hora se calculará mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/Hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{C. personal anual} + \text{antigüedad}}{1.711}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100 por 100 sobre el valor del salario calculado con arreglo al módulo anterior, de lunes a sábado y del 200 por 100 en domingos y festivos.

Art. 35. *Anticipos.*—Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección General del SENPA, la percepción de anticipos quincenales, a cuenta sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 36. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, antigüedad y complemento personal, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

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

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tendrán derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas pagas.

Art. 37. *Indemnización por matrimonio.*—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.

Art. 38. *Indemnización por jubilación voluntaria.*—El SENPA, dadas las peculiaridades existentes en orden de la ubicación de los distintos Centros de trabajo y al objeto de conseguir la suficiente movilidad de sus plantillas, facilita la opción de jubilación voluntaria, con anterioridad a los sesenta y cinco años, mediante la concesión de un incentivo a la jubilación, a los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

1. Un mínimo de sesenta y dos años de edad.
2. Haber ingresado en el Organismo con anterioridad al 1 de enero de 1979.
3. Caso de haber ingresado con posterioridad a la fecha citada, se exigirá veinticinco años de servicios ininterrumpidos.

El incentivo a la jubilación a que se hace referencia en el artículo 30, apartado 3.2, se fijará en las cuantías que se establezcan en el Convenio entre el Servicio Nacional de Productos Agrarios y su personal laboral.

La solicitud para acogerse al derecho establecido en el párrafo anterior, deberá ser presentada al menos con dos meses de anticipación.

Caso de que por el Gobierno se modifique la edad de jubilación ordinaria establecida actualmente en sesenta y cinco años, la Comisión paritaria acordará la forma de adecuar a la nueva edad los incentivos establecidos en el presente artículo.

CAPITULO XII

Seguridad Social

Art. 39. 1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio serán afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota de productor 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, aún cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 40. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, contándose entre ellos el período de descanso voluntario y obligatorio de maternidad de la mujer trabajadora y mientras aquélla dure, se abonará el total de las retribuciones pactadas en Convenio.

Art. 41. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la pensión correspondiente, en cuyo caso será obligatoria al completarse dicho período de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 42. 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 de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Higiene y Seguridad 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 a adjudicar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y material que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros y 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 los Centros de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la duración e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención y protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente en cada Centro en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y procesos de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativos. 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 y protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y 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 de personal que sean necesarios.

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

5. El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano interno especializado de participación en la materia. Se constituirá a nivel nacional, sin perjuicio de las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo que existan en cada dependencia.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité Intercentros, órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los trabajadores en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Las funciones de coordinación de las distintas Comisiones de Seguridad e Higiene que se constituyan quedarán atribuidas al Comité Intercentros.

7. Las dependencias adoptarán respecto a la prevención de accidentes y a la seguridad e higiene 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 con independencia de la asistencia que puedan prestar las Entidades de seguros de accidentes y enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

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.

8. En lo relativo a los servicios médicos de Empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

9. 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.

10. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. Por el Comité y Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo se podrá proponer al SENPA 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 legislación vigente.

Art. 43. 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.

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-renumeración 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.

4. En todo caso, se estará a lo que dispongan las normas vigentes en materia de salud laboral.

CAPITULO XIV

Vestimenta de trabajo y uniforme

Art. 44. 1. El SENPA anualmente dotará de las prendas de trabajo necesarias al personal de aquellas categorías profesionales que por razón del servicio que han de realizar, deban tener vestimenta adecuada.

2. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Por el Comité de Seguridad e Higiene se podrá proponer al Organismo la utilización de 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.

CAPITULO XV

Asistencia y acción social

Art. 45. Se posibilitará la implantación de medios de transporte en los Centros donde a propuesta de la representación de los trabajadores y previo estudio o informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Art. 46. Dentro de los tres primeros meses del año, el Comité Intercentros presentará a la Dirección, propuesta de adhesión a los economatos

o cooperativas de consumo que se considere de interés para los trabajadores.

Art. 47. El SENPA habilitará, dentro de sus posibilidades, locales adecuados en las distintas dependencias, manteniendo, en lo posible, los actuales servicios de comedores y máquinas expendedoras de refrescos donde ya existieran. Representantes del SENPA y los trabajadores participarán en la vigilancia de las condiciones mínimas y generales de salubridad, higiene, limpieza y demás similares o específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

Art. 48. El Comité Intercentros desarrollará un estudio de los Centros donde se necesiten guarderías elevándolo a la Dirección para su consideración.

Art. 49. Se creará por el Comité Intercentros una comisión de actividades culturales y recreativas que presentará al SENPA un detallado programa de actividades. Por la Dirección, se procurará atender, en la medida de las posibilidades, la realización de estas actividades.

Art. 50. El SENPA apoyará, dentro de sus posibilidades, la consecución de préstamos, ayudas y subvenciones de Organismos oficiales y privados para adquisición de viviendas para los trabajadores o mejora de las mismas.

Art. 51. Todos los trabajadores en régimen laboral a los que es de aplicación este Convenio, tendrán los mismos derechos en cuanto a prestaciones de carácter social y asistencial que el resto del personal al servicio del SENPA.

CAPITULO XVI

Régimen disciplinario

Art. 52. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del SENPA o por las personas que dicho Organismo determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o 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 en el mismo mes.

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes o 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 las mismas 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 en el mismo mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días en el mismo mes.

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 del trabajo normal y pactado.

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

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

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de 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 El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16 El acoso sexual en el Centro de trabajo.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del SENPA.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días en el mismo mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más en el mismo mes o durante más de veinte días en el mismo trimestre.

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

c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanción por la misma.

c.8 Acoso sexual, cuando vaya acompañado de abuso de autoridad.

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 falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso, sin derecho a indemnización.

Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos 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 el SENPA 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 o superiores que toleren o encubran faltas de sus 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, o 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. El SENPA a través de la Dependencia a la que estuviera adscrito el inte-

resado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Para lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero (Boletín Oficial del Estado del día 17), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

CAPITULO XVII

Comisión paritaria de vigilancia del Convenio

Art. 53. Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión paritaria que tendrá domicilio en los servicios centrales del SENPA. Esta Comisión estará compuesta de diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Dirección y cinco a los trabajadores, debiendo ser estos últimos, miembros del Comité Intercentros, designados por las Organizaciones Sindicales representadas en dicho Comité. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar de la fecha de aprobación del Convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir su funcionamiento.

Se designarán los Secretarios que se consideren necesarios por cada parte y el resto actuará como vocales, entre los que se nombrará un Presidente por el Director del SENPA, a propuesta en terna de la Comisión paritaria.

Art. 54. 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 éstas.

2. Conocer las bases de las pruebas, tanto de acceso como de promoción, que le serán comunicadas por la Dirección.

3. Estudiar y proponer, cuando procesada, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.

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

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

6. Seguir el cumplimiento de lo pactado.

7. Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.

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

9. Asumir las funciones de la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, así como todas las no expresamente atribuidas en calidad de comisión de vigilancia, interpretación y estudio del Convenio.

Art. 55. 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 XVIII

Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 56. En tanto no se celebren nuevas elecciones sindicales que adecuen el número de representantes del personal laboral a la actual plantilla del Organismo y de sus Centros de trabajo, todos los representantes laborales dispondrán de hasta treinta horas mensuales dentro de su jornada normal y ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas, sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias 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 Dependencia correspondiente dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

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

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

Art. 57. Los representantes del personal laboral en la Comisión negociadora y paritaria del Convenio 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 ningun caso, abonables como horas extraordinarias.

Por la Dirección del SENPA se cursarán las correspondientes convocatorias de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

Art. 58. Durante la vigencia del presente Convenio, cada Central Sindical con implantación en el Comité Intercentros del Organismo tendrá derecho a liberar a un trabajador en el que concurren las circunstancias de ser representante de los trabajadores o miembro de Sección sindical, sin perjuicio de su remuneración en todos los conceptos a que fuera acreedor.

Las Centrales Sindicales comunicarán a la Dirección el nombre del trabajador cuya liberación se propone, reservándose ésta la facultad de no acceder a la misma y solicitar de la Central Sindical nueva designación, si por causa de organización del trabajo, el trabajador propuesto, resultara necesario en su puesto.

Art. 59. El SENPA se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal de cada trabajador interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento, en la que deberá consignarse con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad oportuna.

El SENPA entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente.

Art. 60. Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

La representación de las secciones sindicales en aquellos Centros que reúnan los requisitos legales establecidos, será ostentada por un Delegado sindical, de acuerdo con las normas vigentes. Tendrán, asimismo las competencias, funciones y garantías siguientes:

a) Podrá utilizar los locales y tabloneros de anuncios destinados para el Comité.

b) Tendrá derecho, previa petición, a toda la información del cumplimiento de las obligaciones del Organismo en relación con las altas y bajas de la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esta información.

c) Podrá ser oída en materia de clasificaciones profesionales, plantillas, sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos, sanciones y despidos, desplazamientos y traslados, etcétera.

d) Dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante jornada laboral, con un máximo de 14 horas al mes a los trabajadores que represente, debiendo comunicarlo previamente a la jerarquía correspondiente. Asimismo dispondrá de las facilidades necesarias para la distribución de información escrita.

e) En su condición de Delegados sindicales y en relación con los expedientes sancionadores que pudieran instruírseles, gozarán de las mismas garantías que las establecidas por la legislación vigente para miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 61. El personal laboral gozará del derecho de reunión en asamblea, dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca e informando del orden del día, hora y lugar. Con tal finalidad se dispondrá, como máximo, de cinco jornadas de trabajo al año.

Las asambleas podrán solicitarlas: El Comité de Empresa, los Delegados de Personal, las Centrales Sindicales, o el 33 por 100 de la plantilla, en el ámbito provincial de que se trate. Las solicitudes deberán dirigirse al Jefe de la Unidad correspondiente, con una antelación mínima de diez días. Este podrá modificar el día fijado por motivos justificados y previo acuerdo con el convocante. Dicha modificación no podrá superar la fecha prevista en tres días más o menos, a la fijada.

CAPITULO XIX

Comité Intercentros

Art. 62. Existirá un Comité Intercentros con el nombre del Comité Intercentros del Personal Laboral de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco, constituido por 11 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 SEN-

PA o por otros órganos de la Administración Civil del Estado competentes en materia retributiva y hasta un número de seis reuniones anuales si la convocatoria parte a iniciativa de la propia representación laboral.

Art. 63. Otras atribuciones del citado Comité Intercentros serán las siguientes:

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

2. Será oído en las decisiones y sobre gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social y asistencial 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 caído en su derecho.

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

4. La representación de los trabajadores en la Comisión negociadora de Convenios Colectivos.

Art. 64. Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de las horas de trabajo necesarias, para el ejercicio de sus funciones, como tales, y su número quedará limitado por el criterio de una buena gestión.

Art. 65. Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en el que se puedan 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 XX

Comisiones de servicio y dietas

Art. 66. 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 realicen sus actividades.

Art. 67. Dietas:

1. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar el mismo como consecuencia del cumplimiento de una Comisión de servicios.

2. Si la Comisión de servicios es tal que el trabajador deba realizar una comida o comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, éste tendrá derecho al abono de una media dieta o de una dieta completa respectivamente. Para la percepción de la dieta completa se necesitará justificante de alojamiento o de viaje nocturno; de no existir éste se entenderá como media dieta.

3. En cualquier caso, deberán abonarse al trabajador los gastos de locomoción derivados del cumplimiento de la Comisión de servicios.

4. Las dietas y gastos de desplazamiento por Comisiones de servicio en el extranjero se percibirán en la misma cuantía que las designadas a los funcionarios del Departamento.

5. En su caso tendrán los trabajadores derecho a adelantos sobre la cuantía de las dietas hasta el 80 por 100.

Art. 68. Dietas y gastos de locomoción, para compensar los gastos de locomoción originados al personal por las misiones o cometidos que circunstancialmente le sean ordenados y deben desempeñar fuera del término municipal donde radique su residencia oficial. Las indemnizaciones estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y sus modificaciones posteriores sobre indemnizaciones por razón del servicio, en los que respecta a las causas, condiciones y cuantía de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, equiparándose las dietas a los siguientes niveles retributivos:

Niveles retributivos I y II: II grupo.

Niveles retributivos III y IV: III grupo.

Niveles retributivos V, VI y VII: IV grupo.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de establecer los contactos necesarios con los órganos competentes de las Administraciones Públicas, a fin de conseguir en el menor plazo posible la integración en el Convenio único del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y sus Organismos autónomos.

ANEXO I

Titulado superior.—Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y que realizan las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo correspondiente.

Titulado de grado medio.—Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por Centro universitario legalmente facultado para ello y realizan las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo correspondiente, así como aquellos que realicen funciones técnicas de I + D, especialista informático y Jefe de administración.

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

Auxiliar técnico.—Es el técnico, con titulación de Formación Profesional de segundo grado o equivalente, que bajo las órdenes del técnico titulado que corresponda y con conocimientos y experiencia sobre aquellos productos que son objeto de actuación por el Organismo, realiza funciones propias de su titulación con autonomía y responsabilidad dentro del proceso establecido. Asimismo corresponden a esta categoría las funciones técnicas de inspección en la verificación de contratos, zonas y variedades, realización de aforos y control de ayudas y subvenciones.

Supervisor de control.—Es el trabajador que a las órdenes directas del responsable del Centro, dirige los trabajos materiales de las correspondientes adquisiciones distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y con iniciativa en beneficio del mismo. Corresponde a esta categoría la supervisión de las operaciones de control de humedad y pesada en los Centros de compra y transformación en que deba intervenir el Organismo, organizando y coordinando los trabajos necesarios.

Quedan asimilados a esta categoría los hasta ahora Encargados de Centro.

Responsable de control de compras.—Es el trabajador que, bajo las órdenes superiores, asume la responsabilidad, temporal o permanente de los trabajos del área que le está encomendada. Corresponde a esta categoría en particular el control de la toma de muestras, determinaciones cuantitativas (peso) o cualitativas (humedad) de las compras, salidas y movimientos de productos regulados por OCM, así como su tratamiento informático (operadores) tanto en los Centros de compra como en los locales del SENPA.

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

Oficial administrativo.—Es el trabajador que con titulación de BUP o equivalente y con los conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes del Jefe de Unidad correspondiente tareas burocráticas.

Oficial de control de calidad.—Es el trabajador que, con conocimiento y experiencia suficiente para ello, realizar, con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes superiores, los trabajos de laboratorio o de campo relacionados con los programas de investigación o analíticos.

Auxiliar administrativo.—Es el trabajador que con titulación de Educación General Básica o equivalente y sin iniciativa propia, con carácter temporal o permanente, con conocimientos prácticos de mecanografía, colabora con el Oficial administrativo u otro superior, en las tareas burocráticas.

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

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

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

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

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

Ayudante de control de calidad.—Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de control de calidad y, sin iniciativa propia realiza tareas normalmente de carácter repetitivo y mecánico, como trabajos de laboratorio propios de laborantes.

Obrero especialista.—Es el trabajador que, con experiencia suficiente en manejo y control de tabaco, ha adquirido una cierta cualificación, siendo capaz de realizar con responsabilidad las anotaciones y peso de tabaco comprado, así como los datos relativos a entradas y salidas de camiones de tabaco.

ANEXO II

Tabla salarial 1992

Nivel	Salario mensual
I	188.702
II	146.394
III	123.478
IV	112.853
V	107.674
VI	98.553
VII	93.187

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

4055

RESOLUCION de 30 de noviembre de 1992, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 848/1991, promovido por «Miles Inc.».

En el recurso contencioso-administrativo número 848/1991, interpuesto ante el tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Miles Inc.», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 19 de noviembre de 1990, se ha dictado, con fecha 15 de septiembre de 1992, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Rafael Rodríguez Montaut, en nombre y representación de «Miles Inc.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 19 de noviembre de 1990, confirmatorio, en reposición, de su previo acuerdo de fecha 20 de diciembre de 1989, por el que se denegó la solicitud de registro de la marca número 1.205.021, «Miles» (gráfica), para productos de la clase 5.ª del Nomenclátor, al ser los referidos acuerdos impugnados ajustados a derecho, sin hacer expresa condena respecto de las costas procesales causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 30 de noviembre de 1992.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.