

20664 RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y su personal laboral.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y su personal laboral, suscrito el día 16 de julio de 1985 por los representantes designados por dicho Departamento y por los del Comité de Empresa, al que se acompaña informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985; y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 50/1984, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 27 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION Y SU PERSONAL LABORAL

El presente Convenio Colectivo ha sido firmado por los representantes designados por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y por los trabajadores, los designados por el Comité de Empresa.

CAPITULO PRIMERO

Art. 1º.— Finalidad, ámbito funcional y territorial.— El presente Convenio Colectivo de Empresa establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del Personal Laboral que presta sus servicios en los distintos Centros Directivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, así como a todas las unidades administrativas pertenecientes a la Administración Centralizada de ámbito nacional, regional o provincial de las que depende el Personal Laboral quedando, por consiguiente, excluido el Personal Laboral de la Administración Institucional, sin perjuicio de su posterior adhesión al presente Convenio, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto.

Art. 2º.— Ámbito personal.— 1. Por Personal Laboral al servicio del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación Laboral de duración temporal o a cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral según las disposiciones vigentes, que desempeñe sus actividades en las distintas unidades administrativas de la Administración Centralizada del mismo.

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 e/ó cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 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 cuyo relación con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación se derive de la aceptación de una plaza o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales el carácter de personal con relación jurídico-laboral.

Art. 3º.— Ámbito temporal.— El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1985 y tendrá un periodo de vigencia de dos años, salvo en sus aspectos económicos y en materia de jornada, que será objeto de negociación en el segundo año de vigencia. Con independencia de lo anterior, podrán revisarse antes de la fecha de expiración del convenio aquellas materias que pudiesen ser afectadas por nuevas disposiciones de carácter general, por acuerdos generales o que pudiesen llegarse para el Personal Laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos o por el desarrollo del proceso de transferencia a las Comunidades Autónomas.

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

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

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Art. 4º.— Principios Generales:

1. La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Jefatura de las Unidades Administrativas correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección del Departamento.

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

2.1. Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer 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. Traducir las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representantes.

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

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.

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

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

CAPITULO III

Clasificación de Personal

SECCION PRIMERA.— CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA

Art. 6º.— Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará el escalafón del Personal Laboral, en el que se relacionará al personal por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, año de devengo del próximo sueldo y número de Registro de Personal, así como las vacantes existentes.

En el plazo de quince 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 Art. 58, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Art. 7º.— Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla y en aquél otro sujeto a distinta relación Jurídico-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 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. Los efectos económicos del presente Convenio no tendrán carácter retroactivo.

SECCION SEGUNDA.— CLASIFICACION SEGUN GRUPO Y ESPECIALIDAD PROFESIONAL.—

Art. 8º.— El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los siguientes grupos:

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

Art. 9º.— Dentro de los distintos grupos expresados en el artículo 8º se incluirán las siguientes especialidades:

1. Grupo primero: Titulados universitarios.
 - 1.1 Titulados de grado superior.
 - 1.2 Titulados de grado medio.
2. Grupo segundo: Técnicos titulados y no titulados.
 - 2.1 Ayudantes Técnicos, Encargados de Obras y Jefes de Taller.
 - 2.2 Analistas de Laboratorio.
 - 2.3 Capacaces Agrícolas, Forestales o Ganaderos y de Actividades Docentes.
 - 2.4 Capacaces de Obra.
 - 2.5 Auxiliares de Laboratorio.

3. Grupo tercero: Especialistas de oficina.

- 3.1. Analistas y Programadores de Aplicaciones
- 3.2. Delineantes.
- 3.3. Operadores de Ordenador.
- 3.4. Auxiliares de Informática.
- 3.5. Encargados u Operadores de Máquinas Reproductoras y otras Máquinas Auxiliares.
- 3.6. Telefonistas.

4. Grupo cuarto: Administrativos.

- 4.1. Administrativos.
- 4.2. Auxiliares Administrativos.

5. Grupo quinto: Subalternos.

- 5.1. Conserjes-Ordenanzas.
- 5.2. Guardas-Vigilantes.
- 5.3. Mozos.
- 5.4. Escovas.

6. Grupo sexto: Oficios varios.

Subgrupo 6.1.

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

Subgrupo 6.2

- 6.2.1. Encargados de almacén.
- 6.2.2. Gobernantes.
- 6.2.3. Cocineras.
- 6.2.4. Conductores.
- 6.2.5. Ayudantes de Cocina.
- 6.2.6. Ayudantes de obra.
- 6.2.7. Peones de obra.
- 6.2.8. Auxiliares de amarrado.
- 6.2.9. Limpiadores.

Art. 10.- Definiciones.- Las definiciones de las diferentes especialidades, según los trabajos desarrollados por el personal en las distintas unidades administrativas, son las siguientes:

Grupo primero: Titulados universitarios.

1.1. Titulados de grado superior: Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realizan las funciones propias de su titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de alguna unidad administrativa del Ministerio.

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

Grupo segundo: Técnicos titulados y no titulados.

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

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

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

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

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

2.2.1. Capataces Agrícolas, forestales o ganaderos: Trabajadores que teniendo conocimientos teórico-prácticos de carácter agrícola, forestal o ganadero, estando en posesión del correspondiente diploma de Capataz, tienen a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de las distintas faenas agrícolas.

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

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

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

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

Grupo tercero: Especialistas de oficina.

3.1. Analistas y Programadores de aplicaciones: Trabajadores que verifican, aprueban cronogramas de aplicaciones complejas para obtener la solución, mecanizada de las mismas en cuanto se realice a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, confección de programas de tratamiento, redactando e imprimiendo en el lenguaje de programación que las sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando el manual de la consola.

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

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

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

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

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

Grupo cuarto: Administrativos.

4.1. Administrativos: Trabajadores que, poseyendo el título de Bachiller Superior o equivalente, o las órdenes del Director o Jefe de una unidad administrativa, realizan con responsabilidad e iniciativa cualificadas actividades de carácter burocrático que requieren una preparación específica y reconocida, así como los que en la actualidad, sin poseer título de ninguna clase, teniendo reconocida esta categoría profesional, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trata.

4.2. Auxiliares Administrativos: Trabajadores encargados 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, extracción de registros, mecanografía, taquigrafía, estenografía y análogos. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía y taquigrafía, adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Grupo quinto: Subalternos.

5.1. Conserjes-Ordenanzas: Trabajadores 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 análogo naturaleza.

Asimismo tendrán asignada la misión de vigilancia dentro de los centros de trabajo y de informar y orientar a los visitantes.

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

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

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

Grupo sexto: Oficios varios.

Subgrupo 6.1

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

6.1.2 Mayoralas: Trabajadores que, con conocimientos prácticos de ganadería, alimentación y cuidado del ganado, tienen la misión de vigilar y dirigir, en forma personal y directa, de los pastores y otros trabajadores de anillo o inferior especialidad.

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

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

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

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

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

6.1.8 Peces y Mozos Agrarios Especializados: Trabajadores encargados de ejecutar labores del campo para cuya realización se requiere, aparte del esfuerzo físico, conocimientos prácticos especiales (Sepadoras, Fodadoras/ Recolectoras de Pajas, Taladoras 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, Sempoceros, Esquiladores, Vaqueros, Ordenadores, recolectores y Clasificadores de huevos en las granjas avícolas y análogas).

6.1.9 Peces y Mozos agrarios: Trabajadores encargados de ejecutar las labores del campo para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico, o encargados del mantenimiento y limpieza del ganado y de los lugares destinados a alojamiento de los mismos.

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

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

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

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

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

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

Serán considerados como Oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

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

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

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

Dependerán en sus labores de las directrices que para los distintos equipos marque el Capataz de Obras, colaborando con ellos en sus cometidos específicos.

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

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

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

SECCION TERCERA.- CLASIFICACION POR NIVELES

Art. III.- La clasificación de las distintas especialidades por niveles, aplicables a todos los efectos, será la siguiente:

1. Grupo primero: Titulados universitarios.

1.1 Titulados de grado superior: Nivel 1

1.2 Titulados de grado medio: Nivel 2.

2. Grupo segundo: Técnicos titulados y no titulados.

2.1 Ayudantes Técnicos, Encargados de Obras y Jefes de Taller: Nivel 3.

2.2 Analistas de Laboratorio: Nivel 4.

2.3 Capataces Agrícolas, Forestales o Ganaderos o de actividades docentes: Nivel 4.

2.4 Capataces de Obras: Nivel 4.

2.5 Auxiliares de Laboratorio: Nivel 7.

3. Grupo tercero: Especialistas de Oficina.

3.1 Analistas y Programadores de aplicaciones: Nivel 3.

3.2 Delimitantes: Nivel 4.

3.3 Operadores de Ordenador: Nivel 4.

3.4 Auxiliares de Informática: Nivel 5.

3.5 Encargados u Operadores de máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares: Nivel 6.

3.6 Telefonistas: Nivel 6.

4. Grupo cuarto: Administrativos.

4.1 Administrativos: Nivel 4

4.2 Auxiliares Administrativos: Nivel 7.

5. Grupo quinto: Subalternos.

5.1 Conserjes-Ordenanzas: Nivel 8.

5.2 Guardas-Vigilantes: Nivel 9.

5.3 Mozos: Nivel 10.

5.4 Botones: Nivel 10.

6. Grupo sexto: Oficios varios.

Subgrupo 6.1.

6.1.1 Auxiliares y controladores Pecuarios: Nivel 4.

6.1.2 Mayoralas: Nivel 4.

6.1.3 Tractoristas: Nivel 6.

6.1.4 Pastores: Nivel 6.

6.1.5 Jardineros: Nivel 6.

6.1.6 Oficiales de primera: Nivel 6.

6.1.7 Oficiales de segunda: Nivel 7.

6.1.8 Peces y Mozos agrarios especializados: Nivel 8.

6.1.9 Peces y Mozos agrarios: Nivel 9.

6.1.10 Zagalas: Nivel 10.

Subgrupo 6.2.

6.2.1 Encargado de Almacén: Nivel 6

6.2.2 Gobernantas: Nivel 6.

6.2.3 Cocineros: Nivel 6.

6.2.4 Conductores: Nivel 6 ó 7.

6.2.5 Ayudantes de Cocina: Nivel 7.

6.2.6 Ayudantes de Obras: Nivel 8.

6.2.7 Peces de obra: Nivel 9.

6.2.8 Auxiliares de Internado: Nivel 9.

6.2.9 Limpadores: Nivel 10.

SECCIÓN CUARTA.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 12.- La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativo y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes Unidades no lo requiere a juicio del órgano administrativo competente.

Art. 13.- Las Titulaciones a que hace referencia el Art. 10 se entenderán sin perjuicio de las clasificaciones ya reconocidas pero en el futuro se requerirá poseerlas para el ascenso a categorías superiores.

Art. 14.- 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.

Cuando se realicen funciones de categoría superior se tendrá derecho al abono de las retribuciones propias de esa categoría, pero el ascenso solo procederá de acuerdo con el sistema de promoción establecido en el artículo 16.

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

CAPÍTULO IV

Provisión de plazas vacantes, pruebas y modificaciones de plantillas.

Art. 15.- Concursos de traslado.- El Ministerio tendrá que convocar Concurso de traslados para cubrir las vacantes que estime de necesaria y urgente provisión, en los que podrán participar todos los trabajadores de las especialidades correspondientes a las vacantes convocadas.

Cuando existan vacantes de dicha naturaleza el Ministerio quedará obligado a resolver al menos un concurso de traslados al año, con la totalidad de las mismas.

Por el Ministerio, una vez oída la Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, se elaborará un baremo de méritos en el que se tendrán en cuenta la antigüedad en el Ministerio, la experiencia académica y profesional y las aptitudes para el desempeño de los puestos convocados.

Las vacantes serán adjudicadas por Resolución de la Subsecretaría, en la que se señalará el plazo de incorporación al nuevo destino.

Art. 16.- Las vacantes que puedan existir en cada especialidad, antes de convocar las librerías, se atraerán en Pruebas Selectivas, turno de ascenso, a las que podrán acudir los trabajadores de otras especialidades que reúnan los requisitos exigidos para la especialidad a que se pretende ascender.

Se otorgarán en las Pruebas Selectivas, a que se refiere el párrafo anterior, las plazas vacantes que hayan quedado desiertas en el Concurso de traslados.

Art. 17.- Las vacantes que existan después de resueltos los procedimientos anteriores serán objeto de las oportunas convocatorias de Pruebas Selectivas dentro de la Oferta de Empleo Público, de las que se informará previamente al Comité Intercursos. Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, dos de los cuales, al menos, serán designados por la representación de los trabajadores.

Art. 18.- Una vez resueltas las pruebas, los trabajadores seleccionados formalizarán por escrito un Contrato de Trabajo y procederán a incorporarse dentro del plazo que se les otorgue.

Será requisito imprescindible para concurrir a las pruebas selectivas a que se hace referencia, y que se convocan para acceder a las especialidades que a continuación se detallan, estar en posesión de los títulos académicos que así mismo se relacionan:

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

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

Ayudantes Técnicos: Título Oficial de Formación Profesional de segundo grado.

Encargados de Obras: Título oficial de formación Profesional de segundo grado.

Jefes de Taller: Título oficial de Formación Profesional de segundo grado.

Analistas de Laboratorio: Título oficial de Formación profesional de segundo grado.

Capataces Agrícolas, Forestales, Cepereros y Capataces de Actividades

Docentes: Diploma oficial de Capataz.

Administrativos: Titulación de Bachiller Superior o equivalente.

Abolistas Administrativos: Titulación de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente.

Auxiliares de Informática: Titulación de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente.

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, un mes.

1.4 Niveles 9 y 10, dos semanas.

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

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

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

Art. 20.- Serán requisitos generales para el ingreso en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación:

1. Poder nacionalidad española.

2. Tener edad mínima de diecisiete años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.

3. Poseer la titulación específica para aquellos niveles que se requiera y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de la especialidad se precisen en la convocatoria.

Art. 21.- El reintegro de cualquier trabajador se producirá de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

1º Los cesantes por reducción de plantilla.

2º Los cesamientos voluntarios.

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

2. El ingreso de los trabajadores cesantes por reducción de plantilla se efectuará de acuerdo con los criterios previstos en la legislación sobre regulación de empleo, valorados de acuerdo con las circunstancias concurrentes en el momento del reintegro.

En el supuesto de reintegro de personal procedente de excedencia voluntaria, tendrá preferencia el que más tiempo lleve en dicha situación. De haber coincidencia se seguirá el criterio de prioridad del supuesto anterior.

3. Respecto a los derechos adquiridos 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 periodo en que haya permanecido sin prestar servicios.

Art. 22.- Derecho de la permanencia del trabajador afectado por una reducción de plantilla.

El trabajador afectado por la reducción de plantilla tendrá opción para ocupar plaza de especialidad inferior, si en esta existiese vacante, percibiendo la remuneración correspondiente a un nuevo puesto de trabajo.

Art. 23.- Los afectados definitivamente por una reducción de plantilla deberán cesar en el servicio, percibiendo una indemnización por una sola vez, en la cuantía de dos mensualidades del último jornal devengado por cada año o fracción, con un mínimo de cuatro mensualidades y un máximo de sesenta.

A los efectos anteriores se entenderá por mensualidad el resultado de dividir por doce la retribución anual neta, a cuyo fin no se entenderán cantidades deducibles las cotizaciones de la Seguridad Social.

A los trabajadores afectados se les facilitará un certificado de su situación laboral.

Art. 24.- En el caso de cesar un trabajador eventual por circunstancias no imputables a él antes de finalizar el periodo de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondan hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art. 25.- Modificaciones de plantillas.- En caso de unificación o modificación de Unidades Administrativas se procederá a la elaboración de nuevas plantillas y escalafones de los mismos y de la plantilla general modificada, intercambiando los datos de los trabajadores afectados en los grupos, especialidades y niveles que les corresponden según el orden de antigüedad en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

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

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

Art. 17.- Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo.- Se crea en el seno de la Comisión Paritaria una Comisión de Plantillas y Puestos de Trabajo, que estará integrada por seis miembros de aquélla, tres en representación del Ministerio y otros tres en representación de los trabajadores. Actuarán como Presidente y Secretarios los de la Comisión Paritaria.

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

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

CAPITULO V

Jornada y Horarios

Art. 28.- La jornada de trabajo será de 1.711,87 horas anuales, pero con carácter general será de 37,5 horas semanales. En cuanto al horario será el establecido también con carácter general para la Unidad administrativa en que se presten servicios.

En aquellos Centros de trabajo en que la adaptación de la jornada lo haga necesario se elaborará con arreglo a las normas en vigor un calendario laboral.

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

Si las necesidades de trabajo en alguna Unidad administrativa lo permitieran 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 adquirirá un margen de tolerancia de un cuarto de hora en la entrada al trabajo en beneficio del personal.

Art. 29.- Los trabajadores que disfrutan de vivienda en el propio centro de trabajo podrán ser llamados fuera de su horario normal para atender necesidades imprevistas e impreviables 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 incluido la parte proporcional correspondiente a domingos y festivos.

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 éste Convenio.

3. A efectos de lo previsto en el Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de marzo, se acordó 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 punta de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, siempre que no puedan ser sustituidos 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, detallándose de acuerdo con ello si dichas horas refieren la naturaleza indicada en éste apartado, salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso la información será posterior.

CAPITULO VI

Vacaciones, Permiso y Licencias

Art. 32.- 1. Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones ordinarias retribuidas en cada año natural.

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

3. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias las serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La dirección anulada de éstas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

4. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de restricción.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y 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.

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

d) Para concurrir a exámenes finales, libertarios 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 días al año.

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

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

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

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre, a excepción del personal necesario para el funcionamiento de los servicios mínimos de funcionamiento del Departamento, con períodos con otros tantos días de permiso a elección del trabajador.

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

CAPITULO VII

Suspensión del Contrato de Trabajo

Art. 33.- 1. Sin perjuicio de lo establecido en los Arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su Contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) 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.
- b) Ejercicio de cargo público representativo, imputado en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al caso en el cargo.
- c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de ésta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y al derecho a ésta 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 periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo tendrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando. Las excedencias voluntarias concedidas con anterioridad a la vigencia del presente Convenio tendrán la duración que en el mismo figuraban.

3. 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, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

4. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, dentro del concepto de designación o elección para un cargo público también se entenderá:

a) El ostentar cargo Sindical de relevancia provincial a nivel del Secretariado del Sindicato o Confederación respectivos, y nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación a que pertenezca, y

b) Estar contratado o prestando servicios en Organismos Internacionales o con Gobiernos con los que España haya firmado acuerdos de colaboración.

Art. 34.- Indemnización por matrimonio.- El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

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

CAPÍTULO VIII

Art. 35.- Formación y promoción profesional.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

1.1 Derechos:

- a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
- b) A una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido en el Organismo correspondiente.
- c) A la concesión del oportuno permiso, siempre que no pudieran seguirse iguales enseñanzas en horas no coincidentes, con el horario laboral.

1.2 Beneficios:

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

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

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional.

2.1 Derechos:

- a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.
- b) En el supuesto anterior y en el que se contemple en el apartado a) del punto 2.1 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.
- c) A la concesión del oportuno permiso, no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

2.2 Beneficios:

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a que se refiere el apartado a) del punto 2.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en el 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 29.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia, no podrá actualizarse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

3. Cursos de reconversión y capacitación profesionales.

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

a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del Organismo, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.

b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años.

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

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

El podrá igualmente concurrir a los cursos seminales 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.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Art. 36.- Salario base.- El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar.

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

Art. 37.- Complementos del salario base.- Con independencia del complemento por antigüedad que puede corresponder a cada trabajador, se establecen los siguientes:

1. Plus de homogenización.

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

En consecuencia, dicho plus podrá no permitirse por renuncia expresa del trabajador o por renuncia del mismo acordada y motivada en expediente instruido al efecto de forma individualizada por resolución del Subsecretario del Departamento, a propuesta del Director General competente para el personal de los Servicios Centrales o Subdirector General de Coordinación y Servicios Periféricos respecto al personal de los Servicios Periféricos, previa audiencia del interesado y preceptivo informe de la Comisión Paritaria. En estos casos se respetarán las condiciones de trabajo anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio del personal afectado por la no percepción del expresado plus.

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

2. Complemento por nocturnidad.

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

3. Con independencia de los complementos citados anteriormente podrá recibirse en función del puesto de trabajo, plazas de peligrosidad y toxicidad y en los términos previstos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya cuantía se fija en el veinte por ciento del salario base, quedando correlados los importes del anterior Convenio según la Tabla anexa.

Art. 38.- Complemento por antigüedad.- 1. El personal fijo de plantilla percibirá un complemento de antigüedad por cada tres años de servicio que figure en la tabla salarial anexa.

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

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

Art. 39.- Complemento de puesto de trabajo.- Se reservará 0,1 puntos sobre la masa salarial del año 1.985 para el complemento de puesto de trabajo.

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

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

1.- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación.

2.- Que por la propia asignación de las tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.

3.- Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.

4.- Que el puesto en cuestión, por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.

5.- Otras circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

Art. 40.- **Gratificaciones extraordinarias.**- 1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base y complemento de antigüedad, percibiéndose en los meses de junio y diciembre.

2. Al trabajador que ingresa 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. 41.- **Horas extraordinarias en días laborables, domingos y festivos.**- Se considerarán horas extraordinarias en días laborables, domingos o festivos las realizadas con carácter extraordinario en los citados días entre las siete y las veintidós horas.

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

$$\frac{SEM \times 12 + GEA + A}{1.711,87}$$

en la que:

SEM = salario base mensual

GEA = gratificaciones extraordinarias anuales

A = antigüedad.

Art. 42.- **Complemento especial por trabajos en domingos o festivos.**- A los trabajadores que realicen parte de su jornada normal u ordinaria de trabajo en domingos o festivos se les acreditará un complemento especial, que se abonará de acuerdo con el número de horas efectivas trabajadas y según el valor establecido en Anexo aparte.

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

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

CAPÍTULO X

Movilidad

Art. 43.- La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que se produzca dentro del mismo término municipal y no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa, salvo lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores para aquellos específicamente contratados para prestar sus servicios con carácter móvil o itinerante.

CAPÍTULO XI

Seguridad Social

Art. 44.- 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 abonan sus retribuciones, sin cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 45.- En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y mientras ésta dure, el Ministerio abonará la diferencia entre las retribuciones percibidas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Art. 46.- 1.- Dentro de la política de promoción del 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 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 jubilaran antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años.

Art. 47.- La edad de jubilación establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo. Vestimenta de Trabajo y Uniformos.

SECCIÓN PRIMERA.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 48.- 1.- Las Unidades Administrativas adoptarán, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás preceptos de general aplicación.

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

3.- 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, conduciendo a erradicar en todo lo posible los riesgos de peligrosidad y toxicidad que existen en los diferentes puestos de trabajo, adoptándose las medidas correctoras necesarias.

Art. 49.- 1.- En las dependencias centrales del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y por los Servicios médicos de éste, se prestará asistencia sanitaria a los trabajadores que habitual o temporalmente presten servicios en las mismas y se encuentren sujetos al ámbito personal del presente Convenio.

2.- En las demás Dependencias centrales y periféricas se procurará, por parte de la Administración, el establecimiento de un servicio especializado de medicina de Empresa.

SECCIÓN SEGUNDA.- VESTIMENTA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Art. 50.- **Elementos de protección personal.**- Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por los Comités de Seguridad e Higiene se podrá proponer al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación 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. 51.- **Vestimenta de trabajo y uniformos.**-

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

2. Si en algunas Unidades Administrativas por la costumbre o adecuación a las actividades habituales la Administración exige vestir de uniforme a algunos de los trabajadores del grupo quinto y conductores, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación estará obligado a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

SECCIÓN TERCERA.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 52.- **Comité de Seguridad e Higiene.**- En las provincias que dispongan de más de 100 trabajadores y en los centros de trabajo en los que por la especial peligrosidad de las actividades se realicen así lo ordena el Ministerio de Trabajo, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, y sus miembros tendrán los mismos derechos y garantías que los demás cargos sindicales.

En los demás centros de trabajo las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene serán asumidas por un Vigilante de Seguridad nombrado de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

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

Estos derechos de información serán obligaciones para el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, quien deberá, por propia iniciativa, entregarlos a los interesados.

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

Art. 53.- Vigilancia del riesgo.- El Comité de Seguridad e Higiene solidificará, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presentes o denunciados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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

Art. 54.- Cambio de puesto de trabajo.

1. En los puestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no consista en un temporal o definitiva, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con conservación de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo ocupado que él viniera ocupando, y radicando en la misma localidad.

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Régimen Disciplinario

Art. 57.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 58.- 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 ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes 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.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

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

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

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 perturbación intencionada individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, durante de un período de seis meses.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de acceso 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 acceso 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 aquellos en el mismo.

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 en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin contar culpa del trabajador expedientado.

6. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las 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, pertinencia 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, 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.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Art. 59.- Comisión Paritaria.- Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales del Ministerio.

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

El Presidente será nombrado por el Subsecretario de entre los miembros de la Comisión Paritaria. Cada una de las partes designará un Secretario. Los Vocales en representación de la Administración serán designados por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y los que actúen en representación del personal laboral serán elegidos por los trabajadores.

Art. 58.- 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 explícitamente 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 a los Escalafones, que deberá comprender todos los aspectos de la misma, incluido el contenido 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. Cualquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

Art. 59.- La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, previa convocatoria de su Presidente. En todo caso, una de las reuniones ordinarias deberá celebrarse en un plazo máximo de treinta días a contar desde la finalización del período de presentación de reclamaciones al escalafón, para emitir el informe preceptivo a que se refiere el artículo 4.º.

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

CAPÍTULO XV

SECCIÓN PRIMERA.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Art. 60.- En tanto no haya modificación que tenga incidencia en el número de escaños de las normas electorales con arreglo a las cuales se han celebrado las últimas elecciones, todos los representantes del personal laboral dispondrán de hasta veinticinco horas semanales 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 dispondrán de estos derechos con el requisito de la notificación escrita al Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

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

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

Art. 61.- Los representantes del Personal laboral en las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio que actúen destinados en los Servicios Penitenciarios 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 art. 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. 62.- Existirá un Comité Intercenros con el nombre de Comité Intercenros del personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 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, aplicados 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 otras Órganos de la Administración Civil del Estado, competentes en materia retributiva.

Art. 63.- Otras atribuciones del citado Comité Intercenros 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 ejecución 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 cuestiones 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 decalado en su derecho.

Art. 64.- Se establece por el presente Convenio un suplemento de quince horas para cada uno de los miembros del citado Comité Intercenros, acumulables en uno o varios de sus miembros, no pudiendo éstos exceder más del límite de sus propias horas (veinticinco 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. 65.- Las dietas para los representantes del personal laboral en el ejercicio de sus funciones representativas tendrán un valor fijo de 3725 ptas. netas la dieta completa y de 1.920 ptas. netas la reducida o media, cualquiera que sea el nivel retributivo y la antigüedad de los mismos.

Art. 66.- Se pondrá a disposición del Comité Intercenros 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 tableros de anuncios.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. 67.- El Ministerio respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de los Servicios, no podrá condicionar al empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 68.- En el ámbito territorial de Comunidad Autónoma, los Sindicatos y las Confederaciones Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales siempre que en la misma cuenten con un porcentaje de afiliación superior al 10 por 100.

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

Asimismo en cada Centro de Trabajo los Sindicatos y Confederaciones Sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical de Centro.

Art. 69.- 1.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

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

2. Los Delegados Sindicales de Centro tendrán las funciones enumeradas en los apartados a) y c) del número anterior en lo que afectan a su propio Centro de Trabajo.

Art. 70.- Los Delegados Sindicales gozarán de las garantías reconocidas a los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, salvo en lo referente al crédito de horas que se disfrutará en función del ámbito para el que han sido designados, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

Art. 71.- A requerimiento del Delegado Sindical y previa autorización escrita del trabajador, se descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados al importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos el Delegado Sindical deberá dirigir la oportuna comunicación al Ministerio, en la que conste el nombre del trabajador, al Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida.

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

Art. 72.- La Administración y las Organizaciones Sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a alguna de dichas Organizaciones.

CAPÍTULO XVI

Comisiones de Servicio y Dietas

Art. 73.- Comisiones de Servicio.- Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por rasgos de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

Art. 74.- Dietas.- 1.º Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que debe abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar al mismo como consecuencia del cumplimiento de una comisión de servicios.

2. Si la comisión de servicios es tal que el trabajador deba realizar una comida o cenar y permanecer 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. La cuantía líquida a percibir por el trabajador será del 5,4 por 100 para la media dieta o del 5,8 por 100 para la dieta completa del conjunto del salario base y plus de homogeneización que normalmente le corresponde. No computándose a dicho abono la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y complemento por antigüedad. Los valores resultantes se considerarán netos.

4. En cualquier caso deberá abonarse al trabajador los gastos de locomoción derivados del cumplimiento de la comisión de servicio.

5.- Las dietas y gastos de desplazamiento por comisiones de servicio en el extranjero se percibirán en la misma cuantía que las asignadas a los funcionarios del Departamento.

DISPOSICIONES FINALES

1. El personal de la Secretaría General de Pesca Marítima que actualmente ostenta la categoría profesional de Secesco, con nivel II, se integra en la categoría de Pesca, con nivel 10.

2. Aprobadas las plantillas definitivas, cuando a juicio de la Administración sea preciso declarar a extinguir o a amortizar determinadas plazas al quedar éstas vacantes por cualquier causa, se ofrecerán por una sola vez a los trabajadores de especialidades inferiores para que puedan acceder a las mismas a través de las correspondientes pruebas selectivas y cumpliendo los requisitos reglamentarios. Si después de dicho ofrecimiento quedasen vacantes, serán ofrecidas definitivamente.

3. En todo lo no especialmente previsto y regulado por el presente Convenio será aplicable la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de trabajo y una de octubre de mil novecientos setenta y dos y las demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Si en algún caso la actual retribución de algunos trabajadores, incluyendo todos los conceptos y comparada en su conjunto en cómputo anual, fuese superior a la establecida por el Capítulo II 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 Medio de Comunicación Social del Estado con retribuciones superiores a las fijadas en el presente Convenio se le incrementarán las mismas en un momento por vía del crecimiento real experimentado para el personal de la misma categoría profesional, siempre que se acorja el cumplimiento de todas las condiciones de trabajo y jornada del referido Convenio. En el supuesto de no acogerse a éstas condiciones se estará a lo determinado en el párrafo anterior.

2. Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como las referentes a jornada, descanso y antigüedad, serán también respetadas con carácter personal y a extinguir para los trabajadores que las disfrutaban a la entrada en vigor de éste Convenio.

3. La categoría de Ayudantes Técnicos, que figura en el artículo 10.2.1.1.1. queda a extinguir en el sentido de que seguirá ostentándola con plenitud de sus derechos quien anteriormente la tuviera reconocida, no pudiendo ser atribuida a partir de la publicación del presente Convenio a ningún trabajador afectado por el mismo.

4.- Se creará tres plazas de Programador de Aplicaciones a las que podrán acceder previas las pruebas de selección que se determinen los trabajadores con la categoría actual de Operador de Ordenador, que pertenecían a la plantilla del Ministerio y que vayan desempeñando las funciones propias de las plazas que se creen. Las plazas de Operador de Ordenador que de éste modo resultasen vacantes quedarán amortizadas.

5. Para 1.985 la cuantía líquida a percibir por el trabajador en concepto de dietas se determinará por la aplicación del 5,5 por 100 sobre la tabla que figura en el pacto para la revisión del V Convenio Colectivo, quedando ésta para el citado año como en anexo se expresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

A N E X O.

TABLA SALARIAL				PLUS DE PELIGR. Y TOM	PLUS DOM. FEST.	DIETAS	
NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL.	PLUS HOMOGENEIZ. MENSUAL.	TRIENIO MENSUAL.	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE	DIETA COMPLETA	DIETA MEDIA
1	91.469	17.352	4.236	16.047	197	5.490	3.254
2	75.706	14.362	3.680	13.642	171	4.770	2.827
3	61.870	11.737	3.006	11.386	140	3.895	2.308
4	58.106	11.021	2.868	10.861	133	3.716	2.201
5	53.060	10.662	2.529	9.581	126	3.277	1.943
6	51.860	9.838	2.402	9.098	120	3.113	1.845
7	49.159	9.327	2.331	8.830	113	3.020	1.790
8	43.647	8.278	2.143	8.116	104	2.776	1.645
9	43.647	8.278	2.048	7.758	100	2.654	1.573
10	43.647	8.278	1.860	7.046	-89	2.410	1.428