

3675 *RESOLUCION de 22 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1986 del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Sociedad Anónima», revisión salarial para 1986, que fue suscrito con fecha 16 de enero de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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.

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

Madrid, 22 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA

Reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Avis, Sociedad Anónima», para los años 1985 y 1986

A la vista de la previsible fluctuación en alza del IPC, para el año 1986, y con el fin de proteger el poder adquisitivo de los empleados de «Avis, Sociedad Anónima», reunidos los representantes de los trabajadores y la representación de la Empresa (miembros de la Comisión Negociadora por ambas partes), se ha considerado modificar el epígrafe referido al año 1986 del artículo 12 del Convenio Colectivo, en los términos siguientes:

Primero.—Modificar el contenido del epígrafe «Para 1986» del artículo 12 del vigente Convenio Colectivo de «Avis, Sociedad Anónima», cuyo epígrafe queda sustituido por el siguiente texto:

«Para 1986»:

A. Los salarios al 31 de diciembre de 1985, se incrementarán porcentualmente en un 8 por 100, con efectividad desde el 1 de enero de 1986. Se aplicará a todo el personal fijo, continuo, de plantilla y jornada laboral completa que lo fueran al 1 de enero de 1986.

«Cláusula de revisión salarial»:

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase el 30 de septiembre de 1986 un aumento, respecto al de 31 de diciembre de 1985, que excediera el 6 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto como se conozca oficialmente esta circunstancia, cuya revisión consistirá en incrementar tal exceso en un 7 por 100 y la cifra resultante de tal aplicación se utilizará como porcentaje para incrementar adicionalmente los salarios existentes al 31 de diciembre de 1985, abonándose el importe correspondiente con efectos desde el 1 de enero de 1986.

B. Los importes que aparecen en (B) anterior de este mismo artículo experimentarán, con efecto de 1 de enero de 1986, un incremento porcentual del 8 por 100.

Segundo.—Confirmar y ratificar las restantes condiciones económicas o de otra índole pactadas en los restantes artículos del vigente Convenio Colectivo de «Avis, Sociedad Anónima», cuya redacción y contenido permanecen inalterables.

13676 *RESOLUCION de 25 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Servicio de Extensión Agraria y su personal laboral.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Servicio de Extensión Agraria y su personal laboral, que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 1983, de una parte, por la Dirección del Servicio de Extensión Agraria, en representación del mismo, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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.

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

Madrid, 25 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL SERVICIO DE EXTENSION AGRARIA Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

Finalidad, ámbito funcional, territorial, personal y temporal

Artículo 1.º 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 las distintas unidades administrativas del Servicio de Extensión Agraria.

Art. 2.º 1. Por personal laboral al servicio del Servicio de Extensión Agraria se entiende el 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 desempeña sus actividades en las distintas unidades administrativas del Organismo autónomo Servicio de Extensión Agraria.

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

2.1 El personal cuyas relaciones con el Servicio de Extensión Agraria se deriven de un contrato administrativo.

2.2 El personal que presta sus servicios a Empresas de carácter público o privado, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Servicio de Extensión Agraria, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas.

2.3 Los profesionales cuya relación con el Servicio de Extensión Agraria se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales el carácter de personal con relación jurídico-laboral.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá un periodo de vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1986, salvo en los aspectos económicos que tendrá efecto el día 1 de enero de 1985. Con independencia de lo anterior, podrán revisarse antes de la fecha de expiración del Convenio aquellas materias que pudieran ser afectadas por nuevas disposiciones de carácter general, por acuerdos generales a que pudieran llegarse para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos o por el desarrollo del proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Principios generales.*—1. La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Jefatura de las unidades administrativas correspondiente, sin perjuicio de la superior dirección del Organismo.

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 la legislación específica.

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

Art. 5.º 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

SECCIÓN PRIMERA.—CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

Art. 6.º 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 trienio 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 artículo 56, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Art. 7.º Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en fijo de plantilla y en aquel 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 la plantilla laboral del Servicio de Extensión Agraria y el que en lo sucesivo se integre en la misma 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 Servicio de Extensión Agraria. Los efectos económicos del presente Convenio, tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1985.

SECCIÓN SEGUNDA.—CLASIFICACIÓN SEGÚN GRUPO Y ESPECIALIDAD PROFESIONAL

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

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

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

1. Grupo primero: Titulados universitarios.
 - 1.1 Titulados de grado superior.
 - 1.2 Titulados de grado medio.
2. Grado segundo: Técnicos titulados y no titulados.
 - 2.1 Ayudantes Técnicos, Encargados de Obras y Jefes de Taller.
 - 2.2 Analistas de Laboratorio.
 - 2.3 Capataces Agrícolas, Forestales o Ganaderos y de Actividades Docentes.
 - 2.4 Capataces 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 Guardias-Vigilantes.
 - 5.3 Mozos.
 - 5.4 Botones.

6. Grupo sexto: Oficios varios.

Subgrupo 6.1.

- 6.1.1 Auxiliares y Controladores Pecuarios.
- 6.1.2 Mayoriales.
- 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 Zagales.

Subgrupo 6.2.

- 6.2.1 Encargados de almacén.
- 6.2.2 Gobernantas.
- 6.2.3 Cocineros.
- 6.2.4 Conductores.
- 6.2.5 Ayudantes de cocina.
- 6.2.6 Ayudantes de Gobernanta.
- 6.2.7 Ayudantes de obra.
- 6.2.8 Peones de obra.
- 6.2.9 Auxiliares de internado.
- 6.2.10 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 Servicio de Extensión Agraria.

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 Servicio de Extensión Agraria.

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 trate.

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.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

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 encuentren en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado se les reconocerá el nivel 3.

2.3.1 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.

2.3.2 Capataces de actividades docentes: Trabajadores que estando en posesión de diploma de Capataz, desarrollan enseñanza

as 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 trabajo a realizar.

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

Grupo tercero: Especialistas de oficina.

3.1 Analistas y Programadores de aplicaciones: Trabajadores que verifican análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando o no programas en el lenguaje de programación que les sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando el manual de la consola.

3.2 Delincantes: Trabajadores que están capacitados para el desarrollo gráfico de proyectos, confección o 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 perfecto 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 y Operadores de máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares: Trabajadores que realizan el manejo de las máquinas reproductoras (fotocopiadoras, multcopistas, etc.), y otras máquinas auxiliares de oficina, conociendo suficientemente su funcionamiento y teniendo 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, a 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 trate.

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, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía, estenotipia 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 análoga naturaleza. Asimismo tendrá asignada la misión de vigilancia dentro de los Centros de trabajo y de informe y orientación 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 mercadería para cuya ejecución se requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en los laboratorios y la limpieza de los útiles de ensayo.

5.4 Botones: Trabajadores menores de dieciocho años que realizan recados, repartos y otras actividades de carácter elemental que no requieren 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 genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para la comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos.

6.1.2 Mayorales: Trabajadores que, con conocimientos prácticos de sanidad, alimentación y cuidado del ganado, tienen la misión de vigilar y dirección, en forma personal y directa, de los pastores y otros trabajadores de análoga 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 del 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, dirigiendo las faenas de los Peones a su cargo, cuando las hubiere.

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 accesoriamente 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 accesoriamente funciones generales y/o de mantenimiento.

6.1.8 Peones y Mozos agrarios especializados: Trabajadores encargados de ejecutar labores del campo para cuya realización se requiere, aparte del esfuerzo físico, conocimientos prácticos especiales (Segadores, Podadores, Recogedores de frutas, Taladores y análogos), o encargados del manejo de animales en faenas auxiliares de sanidad animal, o bien en la obtención manual o mecánica de las distintas producciones ganaderas, para cuyas actividades se requieren conocimientos prácticos especiales (Sujetadores de animales, Mamporreros, Esquiladores, Vaqueros, Ordeñadores, Recogedores y Clasificadores de huevos en las granjas avícolas y análogos).

6.1.9 Peones 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 Zagales: 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 Gobernanta: Trabajadores que a las órdenes de la Gobernanta le ayudan en sus funciones, teniendo capacidad de sustituirla ocasionalmente.

6.2.7 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 marquen los Capataces de Obras, colaborando con ellos en sus cometidos específicos.

6.2.8 Peones de Obras: Trabajadores encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de experiencia operatoria alguna.

6.2.9 Auxiliares de Internado: Trabajadores que dentro del internado se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, 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.

6.2.10 Limpiadores: Trabajadores encargados de los servicios de limpieza de los locales de los Centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias.

SECCIÓN TERCERA.—CLASIFICACIÓN POR NIVELES

Art. 11. 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 Analista de Laboratorio: Nivel 4.
 - 2.3 Capataces Agrícolas, Forestales o Ganaderos 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 Analista y Programadores de aplicaciones: Nivel 3.
 - 3.2 Delineantes: 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 8.
 - 3.6 Telefonistas: Nivel 9.
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 Mayorales: 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 Peones y Mozos agrarios especializados: Nivel 8.

6.1.9 Peones y Mozos agrarios: Nivel 9.

6.1.10 Zagales: Nivel 10.

Subgrupo 6.2

6.2.1 Encargado de Almacén: Nivel 6.

6.2.2 Gobernanta: 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 Gobernanta: Nivel 7.

6.2.7 Ayudantes de Obras: Nivel 8.

6.2.8 Peones de Obra: Nivel 9.

6.2.9 Auxiliares de Internado: Nivel 9.

6.2.10 Limpiadores: 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 artículo 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 sólo procederá de acuerdo con el sistema de promoción establecido en el artículo 18.

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

CAPITULO IV

Provisión de plazas vacantes y modificaciones de plantillas

Art. 15. La provisión de plazas vacantes se realizará mediante las siguientes formas:

- a) Concurso de méritos.
- b) Reingresos.
- c) Turno de ascenso.
- d) Nuevo ingreso.

Art. 16. *Concurso de méritos.*—El Servicio de Extensión Agraria, convocará concursos 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.

El Servicio de Extensión Agraria, una vez oída la Comisión Paritaria, elaborará un baremo de méritos en el que se tendrán en cuenta la antigüedad en el Organismo, la experiencia académica y profesional y las aptitudes para el desempeño de los puestos convocados.

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

Art. 17. *Reingresos.*—El reingreso del trabajador a un puesto de trabajo, se realizará por concurso de traslados. No obstante, podrá reintegrarse a la situación de actividad teniendo su destino el carácter provisional hasta la resolución del primer concurso que se celebre y en el cual deberá participar.

El orden de prelación para el reingreso, será el siguiente:

1. Los cesantes por reducción de plantilla.
2. Los excedentes voluntarios.

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 reingreso.

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

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 en que haya permanecido sin prestar servicios.

Art. 18. *Turno de ascenso.*—Las vacantes que puedan existir en cada especialidad, antes de convocarlas libremente, se ofrecerán 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 ofrecerán en las pruebas selectivas a que se refiere el párrafo anterior, las plazas vacantes que hayan quedado desiertas en el concurso de traslados.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

Art. 19. 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 a la Comisión Paritaria.

En las pruebas selectivas a las que hace referencia el artículo anterior, 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. 20. 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 convoquen para acceder a las especialidades que a continuación se detallan, estar en posesión de los títulos académicos, que, asimismo, 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, Ganaderos y Capataces de Actividades Docentes: Diploma oficial de Capataz.

Administrativos: Titulación de Bachiller Superior o equivalente.

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

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

Art. 21. 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 período, tanto el SEA como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

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

Art. 22. Serán requisitos generales para el ingreso en el Servicio de Extensión Agraria:

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

Art. 23. 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 ésta existiese vacante, percibiendo la remuneración correspondiente a un nuevo puesto de trabajo.

Art. 24. *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 en general modificada, intercalando los datos de los trabajadores afectados en los grupos, especialidades y niveles que les corresponden, según el orden de antigüedad en el Servicio de Extensión Agraria.

CAPITULO V

Jornada y horarios

Art. 25. La jornada de trabajo será de 1.711,87 horas anuales. El horario será el establecido con carácter general por la Unidad Administrativa.

La Dirección de los Centros de trabajo 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 sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta horas y las doce treinta de la mañana.

Si las necesidades de trabajo en alguna Unidad Administrativa lo permiten, podrá establecerse un régimen de jornada flexible. En particular, si la asistencia al trabajo del personal laboral en alguna Unidad Administrativa supone realizar mayores desplazamientos, tanto sea para todo el personal, como para parte del mismo, se tendrá presente la posibilidad anterior.

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

Art. 26. Los trabajadores que disfruten de vivienda en el propio centro de trabajo, podrán ser llamados fuera de su horario normal para atender necesidades imprevistas e inaplazables, y que estén directamente relacionadas con la actividad del Centro.

Art. 27. *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, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracción de hora que excedan de la duración de la jornada normal de trabajo establecida en la correspondiente Unidad, de acuerdo con el presente Convenio.

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

3. A efectos de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

- a) Las necesidades para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se informará previamente a los Delegados de Personal sobre el número de horas a realizar, determinándose de acuerdo con ello si dichas horas reúnen la naturaleza indicada en este apartado, salvo que por circunstancias excepcionales lo anteriormente establecido no sea posible, en cuyo caso, la información será posterior.

CAPITULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 29. 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 les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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 matrimonio.
 - 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, 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 días al año.

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

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

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

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

CAPITULO VII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 30. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora por una duración máxima de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) 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 Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando. 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 a 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 reingreso 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 entiende.

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.

CAPITULO VIII

Art. 31. *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 profesional.

Derecho:

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 Organismo.

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 contempla en el apartado a) del punto 2.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

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

2.2 Beneficios:

a) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada a que se refiere el apartado a) del punto 2.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en 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 38.2, c), del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cursos de reconversión y capacitación profesionales.

El Organismo realizará 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 ambos 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.

c) Podrán igualmente concurrir a los cursos, seminarios y estancias de perfeccionamiento y adiestramiento profesional que la Administración organice por sí o en colaboración con otros Organismos con destino al personal a su servicio.

CAPITULO IX

Retribuciones

Art. 32. *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. 33. *Complemento de Convenio.*-Cada trabajador percibirá, unido al salario base, el complemento de Convenio correspondiente a la aproximación a las tablas salariales indicadas en el AES y que reflejan en anexo aparte.

Art. 34. *Complemento de antigüedad.*-1. El personal fijo de plantilla, percibirá un complemento de antigüedad por cada tres años de servicio que figura en la tabla salarial anexa.

2. Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años efectivos.

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias.*-1. Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base y comp

nento de antigüedad, percibiéndose en los meses de junio y diciembre.

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

3. Los trabajadores que prestan sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

Art. 36. *Horas extraordinarias en días laborables, domingos y festivos.*—Se consideran 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:

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

1.711,87

en la que:

SBM = salario base mensual
GEA = gratificaciones extraordinarias anuales
A = antigüedad.

CAPITULO X

Movilidad

Art. 37. 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.

CAPITULO XI

Seguridad Social

Art. 38. 1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, deberán ser afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota de productor y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2. La cuota que corresponde abonar al trabajador debe serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencia en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 39. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y mientras ésta dure, el Servicio de Extensión Agraria abonará la diferencia entre las retribuciones pactadas en el Convenio vigente en cada momento y la cantidad percibida por tal contingencia.

Art. 40. 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 Servicio de Extensión Agraria 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 y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 41. 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.

CAPITULO XII

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

SECCIÓN PRIMERA.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 42. 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, 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.

Art. 43. El Servicio de Extensión Agraria, durante el año 1986, facilitará y organizará la ejecución de una revisión médica para todos los trabajadores en el Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Art. 44. *Vigilantes de Seguridad e Higiene.*—En los centros de trabajo en los que por la especial peligrosidad de las actividades que realizan, así lo ordene el Ministerio de Trabajo, se nombrará un Vigilante de Seguridad e Higiene, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dicho nombramiento recaerá en uno de los representantes del personal.

Tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre 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 Servicio de Extensión Agraria, 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 efectúe. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

Art. 45. *Vigilancia del riesgo.*—El Vigilante de Seguridad e Higiene, solicitará, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos 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. 46. *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 ocasionen baja temporal o definitiva, el mismo tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría y en la localidad de origen que se produzca.

2. En el supuesto anterior, será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

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

Art. 47. *Elementos de protección personal.*—Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por el Vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se podrá proponer al Servicio de Extensión Agraria 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. 48. *Vestimenta de trabajo y uniformes.*—1. Se facilitará vestuario adecuado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados esfuerzos y similares) así se requiera; para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y de su renovación informará el Vigilante 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 alguno de los trabajadores del Grupo 5.º y Conductores, el Servicio de Extensión Agraria estará obligado a proporcionar a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

CAPITULO XIII

Régimen disciplinario

Art. 49. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por la Secretaría General, según corresponda en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 50. 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 razones 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 manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificado 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, dentro 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:

Amonestación 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 a cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno o 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 este 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 mediar 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 estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, 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 a la laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviere adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XIV

Comisión Paritaria

Art. 51. *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria, que tendrá domicilio en los Servicios Centrales del Servicio de Extensión Agraria.

Esta Comisión se compondrá de dos Secretarios, dos Vocales en representación de la Administración, y dos 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 la Secretaría General 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 Servicio de Extensión Agraria y los que actúen en representación del personal laboral, serán elegidos por los trabajadores.

Art. 52. *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 explicitada 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, incluso el comienzo de los efectos económicos que pudieran derivarse.

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

5. Seguir el cumplimiento de lo pactado.

6. Intervenir en la elaboración, modificación y reestructuración de plantillas y en la confección de los escalafones.

7. Realizar informes y estudios sobre cuestiones referentes a organización y racionalización del trabajo.

8. Elaborar los baremos de méritos para los concursos de traslados e intervenir en la programación de pruebas selectivas y proponer, en su caso, la provisión de puestos de trabajo.

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

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

Art. 53. 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 6.º

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

CAPITULO XV

SECCIÓN PRIMERA. DERECHO Y GARANTÍAS SINDICALES

Art. 54. En tanto no haya modificación que tenga incidencia en el número de elegidos de las normas electorales con arreglo a las cuales se han celebrado las últimas elecciones, todos los representantes del personal laboral dispondrán de hasta quince horas mensuales, dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo

para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias, aún cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita al Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente, dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia debidamente 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, pudiendo quedar relevados del trabajo algunos de los representantes, sin perjuicio de su remuneración.

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

Art. 55. Las horas empleadas por los representantes del personal en las reuniones relativas a las negociaciones de un nuevo Convenio no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo anterior, no siendo, en ningún caso, abonables como horas extraordinarias.

Art. 56. El Servicio de Extensión Agraria respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de los Servicios, no podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que éste 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. 57. 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.

CAPITULO XVI

Comisiones de servicio y dietas

Art. 58. *Comisiones de Servicio.*—Se entenderá por Comisión de Servicio, a efecto de este Convenio, las misiones o cometidos que, circunstancialmente y por razones de servicio, deban desempeñar los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, fuera de la localidad en que habitualmente realizan sus actividades.

Art. 59. *Dietas.*—1. Se entenderá por dietas 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 servicio.

2. Si la Comisión de servicio es tal que el trabajador deba realizar una comida o comer y pernoctar fuera de su domicilio habitual, este 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 este, se entenderá como media dieta.

3. La cuantía a percibir por el trabajador en concepto de dieta entera y media dieta es la que se expresa en el anexo aparte.

4. En cualquier caso, deberán 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 Organismo.

Art. 60. Todos los trabajadores en régimen laboral a los que les es de aplicación el presente Convenio, tendrán los mismos derechos en cuanto a prestaciones de carácter social que el resto del personal del Servicio de Extensión Agraria.

DISPOSICION ADICIONAL

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, si una de las partes así lo solicita.

ANEXO I

Cuadro de retribuciones

Nivel	Salario base	Complemento Convenio	Complemento antigüedad	Dietas	
				Completa	Media
1	91.500	17.000	2.283	5.250	2.000
2	75.500	14.500	2.283	4.750	1.700

Nivel	Salario base	Complemento Convenio	Complemento antigüedad	Dietas	
				Completa	Media
3	61.800	12.000	2.283	4.000	1.500
4	59.000	11.792	2.283	4.000	1.500
5	56.000	10.000	2.283	3.200	1.450
6	53.000	9.030	2.283	3.200	1.450
7	47.000	7.061	2.283	3.200	1.450
8	46.000	7.000	2.283	3.200	1.450
9	45.000	6.750	2.283	3.200	1.450
10*	42.240	3.740	2.191	3.200	1.450

* Corresponde a contratos por treinta y seis horas semanales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13677 RESOLUCION de 30 de enero de 1986, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Barcelona, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 161/1984, promovido por don José Fernández García, contra acuerdo del Registro de 30 de diciembre de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 161/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Barcelona por don José Fernández García, contra acuerdo del Registro de 30 de diciembre de 1982, se ha dictado, con fecha 1 de febrero de 1985, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimamos el recurso contencioso-administrativo promovido a nombre de don José Fernández García, y anulamos las resoluciones impugnadas del Registro de la Propiedad Industrial de fechas de 30 de diciembre de 1982 y 11 de abril de 1984, y concedemos al precitado recurrente el rótulo de establecimiento solicitado número 141.224, con la denominación «Sportjovent», para ser utilizado en Barcelona, calle Padilla, 264, y sucursales en Badalona, provincia de Barcelona, paseo de Cristo Rey, 108 y 102, en establecimiento destinado a venta de confecciones, y ordenamos la inscripción del referido rótulo en el Registro de la Propiedad Industrial, sin hacer expreso pronunciamiento en materia de costas.»

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. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de enero de 1986.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

13678 RESOLUCION de 10 de marzo de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un aparato electromédico para monitorización de la vigilancia intensiva de pacientes, marca «Cuatro», modelo Argos, fabricado por «Micro-Med Industrie», en Denain (Francia).

Recibida en la Dirección General de Electrónica e Informática la solicitud presentada por «Cuatro, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Viento, 15, municipio de Majadahonda, provincia de Madrid, para la homologación de un aparato electromédico para monitorización de la vigilancia intensiva de pacientes, fabricado por «Micro-Med Industrie», en su instalación industrial ubicada en Denain (Francia).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el laboratorio del Instituto de Automática Industrial, mediante dictamen técnico con clave EE-105, y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad