

Marca ..... «Netset»  
Modelo ..... NT-1040-50-HN

por el cumplimiento de la normativa siguiente: Orden de 17 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1986) y corrección de errores («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio de 1986)

Con la inscripción 

E	97 92 0152
---	------------

y plazo de validez hasta el 31 de marzo de 1997.

Advertencia:  
Potencia máxima ..... 50 W  
Separación canales adyacentes .... 12,5 KHz  
Modulación ..... Frecuencia  
Banda utilizable ..... 450-470 Mhz

La utilización de este equipo debe estar amparada por las correspondientes concesiones de dominio público radioeléctrico y del servicio.

Y para que surta los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 303, del 19), expido el presente certificado.

Madrid, 26 de marzo de 1992.—El Director general de Telecomunicaciones, Javier Nadal Ariño.

**13385** RESOLUCION de 26 de marzo de 1992, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación a la estación base/repetidor UHF, marca «Netset», modelo NT-1040-50-LN.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, a instancia de «CSEI, Sociedad Anónima», con domicilio social en Hospitalet de Llobregat, Polígono Gran Vía Sur. Ant/Ctra. Prat, C.P. 08908, esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación a la estación base/repetidor UHF, marca «Netset», modelo NT-1040-50-LN, con la inscripción E 97 92 0150, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 18.2 del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto, la validez de dicho certificado queda condicionada a la obtención del número de inscripción en el Registro de importadores, fabricantes o comercializadores que otorgará la Administración de Telecomunicaciones.

Madrid, 26 de marzo de 1992.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

#### ANEXO

##### Certificado de aceptación

En virtud de lo establecido en el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, aprobado por Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), se emite por la Dirección General de Telecomunicaciones el presente certificado de aceptación, para el

Equipo ..... Estación base/repetidor UHF  
Fabricado por ... Kyodo  
en ..... Japón  
Marca ..... «Netset»  
Modelo ..... NT-1040-50-LN

por el cumplimiento de la normativa siguiente: Orden de 17 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1986) y corrección de errores («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio de 1986)

Con la inscripción 

E	97 92 0150
---	------------

y plazo de validez hasta el 31 de marzo de 1997.

Advertencia:  
Potencia máxima ..... 50 W  
Separación canales adyacentes .... 12,5 KHz

Modulación ..... Frecuencia  
Banda utilizable ..... 406-430 Mhz

La utilización de este equipo debe estar amparada por las correspondientes concesiones de dominio público radioeléctrico y del servicio.

Y para que surta los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 303, del 19), expido el presente certificado.

Madrid, 26 de marzo de 1992.—El Director general de Telecomunicaciones, Javier Nadal Ariño.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**13386** RESOLUCION de 29 de abril de 1992, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se homologan cursos de especialización en Educación Física convocados por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña.

Examinado el expediente promovido por el Departamento de enseñanza de la Generalidad de Cataluña, solicitando la homologación de cursos de especialización en Educación Física;

Vista la convocatoria de los cursos mediante Orden del Departamento de Enseñanza de 16 de diciembre de 1988 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» del 23) y Orden de 14 de julio de 1989 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» del 31), de ampliación de plazas. Hecha pública la relación de alumnos aprobados en los cursos, mediante Resolución de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa de 5 de agosto de 1991 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 9 de septiembre), modificada por la Resolución de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa de 11 de noviembre de 1991 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» del 22);

Teniendo en cuenta que los objetivos, contenidos y metodología de los cursos corresponden a los establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia,

Esta Secretaría de Estado de Educación ha resuelto:

Primero.—Homologar los cursos de especialización en Educación Física convocados por Orden del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña de 16 de diciembre de 1988 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» del 23), a los efectos previstos en el artículo 17.14 del Real Decreto 895/1989, de 14 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—Los diplomas acreditativos de los cursos serán expedidos por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, haciendo constar en los mismos la presente Resolución de Homologación.

Madrid, 29 de abril de 1992.—El Secretario de Estado de Educación.—Alfredo Pérez Rubalcaba.

Honorable Sr. Consejero de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña e Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13387** RESOLUCION de 2 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo único para el personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos autónomos del mismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo único para el personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos autónomos del mismo, que fue suscrito con fecha 10 de

febrero de 1992, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CSI-CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 2 de junio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

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

##### TITULO I

##### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y OBJETO DEL CONVENIO

Art. 1. El presente Convenio, denominado "IV CONVENIO COLECTIVO UNICO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (M.A.P.A.), DIFERENTES ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEL MISMO Y SU PERSONAL LABORAL", se suscribe entre la Representación del Departamento, designada al efecto por el Ilmo. Sr. Subsecretario, y la Representación Social, designada por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), y la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), habiéndose reconocido mutuamente las partes plena capacidad negociadora y legitimación suficiente conforme a los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiene por objeto establecer las normas y obligaciones a las que se someten las partes con la finalidad de regular las condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de representación sindical, y demás condiciones generales del personal incluido en su ámbito de aplicación.

##### TITULO II

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2. *Ámbito funcional.*- 1. Su ámbito funcional abarca todas las actividades laborales desempeñadas por los trabajadores que prestan sus servicios en las distintas unidades administrativas, centros, explotaciones agrarias, montes, parques, escuelas, laboratorios, fábrica y buques dependientes del M.A.P.A. y todos sus Organismos Autónomos, a excepción del Servicio Nacional de Productos Agrarios (S.E.N.P.A.), y cuya enumeración es la que sigue:

AGENCIA PARA EL ACEITE DE OLIVA

ENTIDAD ESTATAL DE SEGUROS AGRARIOS (E.N.E.S.A.)

FONDO DE ORDENACIÓN Y REGULACION DE PRODUCCIONES Y PRECIOS AGRARIOS (F.O.R.P.P.A.)

FONDO DE REGULACION Y ORGANIZACIÓN DEL MERCADO DE PRODUCTOS DE LA PESCA Y CULTIVOS MARINOS (F.R.O.M.)

INSTITUTO ESPAÑOL DE OCEANOGRAFIA (I.E.O.)

INSTITUTO DE FOMENTO ASOCIATIVO AGRARIO (I.F.A.)

INSTITUTO NACIONAL PARA LA CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA (I.C.O.N.A.).

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGIA AGRARIA Y ALIMENTARIA (I.N.I.A.)

INSTITUTO NACIONAL DE REFORMA Y DESARROLLO AGRARIO (I.R.Y.D.A.).

2. No obstante lo anterior, se exceptúan del citado ámbito los siguientes supuestos:

- a) El personal laboral que realice las funciones de edición, fotomecánica, reprografía y distribución de publicaciones de la Subdirección General de Estudios Agrarios, Pesqueros y Alimentarios de la Secretaría General Técnica del M.A.P.A..
- b) El personal laboral que preste sus servicios por cuenta y bajo dependencia de la Secretaría General de Pesca Marítima en el buque oceanográfico "Cornide de Saavedra".
- c) El personal eventual y temporal no fijo contratado con cargo al capítulo de inversiones del Presupuesto del I.C.O.N.A.
- d) El personal jornalero acogido al régimen especial agrario que realiza labores en los Centros de Ensayo, dependientes de la Subdirección General del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas.
- e) El personal laboral que preste sus servicios en las Oficinas y representaciones del M.A.P.A. ante países y Organizaciones Internacionales.

Al personal citado en las letras a), b), c) y d) le será de aplicación su propio Convenio. El contemplado en la letra e), se regirá por la legislación aplicable en cada caso y por las condiciones específicas que se establezcan en su respectivo contrato de trabajo.

Art. 3. *Ámbito personal.*- 1. Se entiende por personal laboral al servicio del M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos, a todo trabajador fijo, fijo-discontinuo, interino, eventual sujeto a relación de naturaleza

laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeñe sus actividades en cualesquiera centros de trabajo y demás unidades de destino de ellos dependientes conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito personal de aplicación de este Convenio:

- a) El personal que presta sus servicios en Empresas o Entidades de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscritos contratos de obras o servicios con el M.A.P.A. o cualesquiera de sus Organismos Autónomos, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de los centros de trabajo y demás centros de destino de ellos dependientes.
- b) Los profesionales cuya relación con el MAPA o cualesquiera de sus Organismos Autónomos, se derive de la aceptación de una minuta.
- c) El personal cuyas relaciones con el MAPA o cualesquiera de sus Organismos Autónomos, sean consecuencia de un contrato de naturaleza administrativa suscrito al objeto de realizar determinados trabajos.

Art. 4. *Ámbito territorial.*- El ámbito territorial de este Convenio Colectivo se extiende a todo el territorio nacional.

Art. 5. *Ámbito temporal.*- 1. Este Convenio Colectivo se suscribe por un período de dos años que expira el 31 de diciembre de 1992.

2. Su entrada en vigor se producirá al siguiente día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1.1.91; salvo en los casos en los que expresamente se determine otra fecha.

### TITULO III

#### DE LA DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Art. 6. El presente Convenio queda expresamente denunciado al expirar su vigencia. Un mes antes de finalizar la misma, las partes se comprometen a constituir la oportuna Comisión Negociadora de la siguiente negociación colectiva.

A tal efecto, las Centrales Sindicales con legitimación suficiente comunicarán por escrito al Departamento, antes del citado plazo, la designación de sus representantes en proporción a la representatividad que ostentan y los ámbitos y materias de negociación a proponer, de conformidad con el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7. Si las negociaciones para suscribir un nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración del presente, el contenido normativo de éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta que aquellas concluyan, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio disponga respecto a su retroactividad.

### TITULO IV

#### VINCULACION

Art. 8. Las partes asumen el compromiso de respetar y cumplir todas las cláusulas del presente Convenio y se obligan expresamente a:

1. Someter al examen y consideración de la Comisión Paritaria creada en el art. 120 cualquier asunto o materia referido al cumplimiento o interpretación del Convenio, antes de adoptar cualesquiera medidas de conflicto, debiendo resolver en el plazo máximo de un mes.
2. Revisar el Convenio en parte o en su totalidad si alguna de las partes así lo solicita, en el supuesto de que la jurisdicción social declare improcedente alguna o algunas de las cláusulas en él pactadas.

### TITULO V

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los arts. 40, 41 y 64.1, de la Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### TITULO VI

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR

##### CATEGORÍA

#### CAPITULO PRIMERO

##### Clasificación de personal

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

Art. 11. *Categorías Profesionales.*- 1. Por razón de su contenido funcional y sus retribuciones el personal se clasifica en las siguientes categorías profesionales y niveles retributivos:

Nivel 1.Categoría Profesional

Titulado Superior.

Nivel 2.Categoría Profesional

Titulado Grado Medio o Diplomado Universitario.

Nivel 3.Categoría Profesional

Técnico Administración del I.F.A.

Encargado Principal.

Ayudante Técnico.

Programador.

Jefe Administrativo.

Maestro de Capacitación y  
Extensión Agraria.

Patrón Embarcación.

Mecánico Naval 1°.

Celador Mayor.

Capataz.

Delineante.

Nivel 4.Categoría Profesional

Mecánico Naval de 2°.

Administrativo.

Gobernante/a.

Inspector de Entrevistas.

Guía.

Auxiliar y Controlador Pecuario.

Oficial 1° Oficios varios.

Oficial 1° Servicios IFA

Mecánico Conductor.

Encargado de Almacén.

Pastor.

Operador Ordenador.

Diplomado en Puericultura

Cocinero.

Nivel 5.Categoría Profesional.

Motorista Naval.

Submarinista.

Contramaestre.

Oficial 2° Administrativo.

Oficial 2° Oficios Varios.

Oficial 2° Servicios IFA

Operador de Télex.

Auxiliar de Informática.

Entrevistador.

Vigilante Edificio Principal.

Celador

Nivel 6.Categoría Profesional.

Cocinero de Tripulación.

Marinero Tripulación.

Engrasador.

Auxiliar de Laboratorio.

Ayudante de Oficios Varios.

Auxiliar de Servicios IPA

Auxiliar Administrativo.

Ayudante Reprografía.

Ayudante Cocina

Empleado Residencia.

Nivel 7.

Categoría Profesional.

Peón Agrario Especializado.

Mozo Especializado.

Vigilante.

Guarda Rural Jurado.

Telefonista.

Operador de Máquinas Reproductoras y Auxiliares.

Conserje-Ordenanza.

Auxiliar de Internado.

Nivel 8.

Categoría Profesional.

Limpiador.

Peón Agrario.

2. La categoría de Encargado principal del Nivel 3 incluye la antigua de Maestro Industrial del mismo Nivel; la categoría de Motorista Naval incluye la anteriormente denominada Motorista y la de Empleado de Residencia la anteriormente denominada Encargado de Residencia.

3. La definición de funciones, tareas y demás requisitos de las categorías es la que figura en el anexo I que queda incorporado al presente Convenio.

Art. 12. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas ellas y en su caso sus respectivas especialidades.

Art. 13. Con carácter general y sin perjuicio de lo establecido en el art. 38, para acceder a las categorías en cuya definición no se especifique otra titulación, se requerirá el título de Bachiller (B.U.P.) o equivalente para los niveles 3 y 4 y el de Graduado Escolar o equivalente para los niveles 5 y 6.

Art. 14. Dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará en todos los Centros de trabajo el escalafón de personal laboral, en el que se relacionará al personal por dichos Centros, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, destino, fecha de nacimiento y de ingreso, fecha de devengo del próximo trienio y número de Registro de Personal.

En el plazo máximo de 30 días desde la publicación del escalafón, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquél ante el órgano competente.

Las reclamaciones, salvo las que se deriven de meros errores de hecho, serán informadas por la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) y resueltas por el órgano competente en el plazo de 30 días a contar desde la evacuación de dicho informe.

## CAPITULO SEGUNDO

### Trabajos de superior e inferior categoría

Art. 15. De conformidad con el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el Título VII de este Convenio, los procedimientos de provisión de vacantes convenidos son los únicos que permiten modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Art. 16. 1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Subsecretario en el Departamento y, previa su aprobación, los Directores en los Organismos Autónomos podrán autorizar a sus trabajadores el desempeño de funciones y tareas correspondientes a categoría profesional superior a la que tuvieran reconocida, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años.

A tal efecto el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, en su caso, emitirán informe en el plazo de diez días hábiles.

2. Agotados los plazos señalados en el párrafo primero de este artículo, siempre que las necesidades del servicio persistan y exista puesto vacante de naturaleza laboral, conforme a lo dispuesto en el art. 15 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en su redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, de la misma categoría profesional, éste se deberá cubrir a través de los procedimientos previsto en el Título VII de este Convenio, a cuyos efectos se propondrá su inclusión en la próxima Oferta de Empleo Público.

Art. 17. Los trabajadores que desempeñen trabajos de superior categoría debidamente autorizados según lo dispuesto en el artículo anterior, solo tendrán derecho a la diferencia retributiva que exista entre la categoría que ostenten y la función que, con carácter provisional, les haya sido asignada.

Art. 18. Si por necesidades parentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, previa comunicación escrita al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

## TITULO VII

### PROVISIÓN DE VACANTES Y MOVILIDAD

#### CAPITULO PRIMERO

##### Normas generales

Art. 19. 1. La selección y contratación del personal laboral se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante los procedimientos establecidos en este Título y en la legislación aplicable a cada caso.

2. Todas las convocatorias se comunicarán previamente a su publicación a la CIVE.

Art. 20. La provisión de las vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de este Convenio, y que sean autorizadas en las correspondientes ofertas de empleo público, se realizará mediante los siguientes procedimientos y orden de prelación:

- 1º.- Reingreso de excedentes voluntarios.
- 2º.- Concurso permanente de traslados voluntario.
- 3º.- Promoción interna.
- 4º.- Turno libre o nuevo ingreso.

Art. 21. Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente del M.A.P.A. y Organismos Autónomos afectados por el presente convenio, deberán ser atendidos por personal laboral fijo.

La contratación laboral temporal exclusivamente tendrá lugar en los terminos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1.984, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este tipo de personal laboral.

Art. 22. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, declaración de estar acogidos al presente Convenio Colectivo, así como la categoría profesional para la que

se contrata al trabajador y el periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Art. 23. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados en las bases de la convocatoria por la que accedieron al mismo.

Art. 24. Serán requisitos generales para el ingreso en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos Autónomos acogidos al presente Convenio:

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

Todos los requisitos deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de instancias y mantenerse hasta el momento de la formalización del contrato.

Art. 25. El ingreso del nuevo personal en cualquiera de sus modalidades se hará a título de prueba de trabajo efectivo de:

- Niveles 1 y 2, tres meses.
- Niveles 3 a 6, dos meses.
- Niveles 7 y 8 dos semanas.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera fijo de plantilla, excepto

lo derivado de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpa el cómputo del mismo.

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

**Art. 26. Comisiones y tribunales de selección.** Estarán integrados por cinco miembros nombrados por la autoridad convocante de las pruebas selectivas, de los cuales el Presidente, Secretario y un Vocal actuarán en representación de la Administración, y los dos Vocales restantes, designados por las Centrales Sindicales, previa convocatoria de la Administración al efecto.

En el turno de promoción interna la designación de los trabajadores se realizará por la parte social de la Comisión Paritaria.

Los miembros de los órganos de selección deberán reunir necesariamente las siguientes condiciones: estar en activo, pertenecer a la Administración del Estado y residir en la provincia donde se realicen las pruebas selectivas.

En el supuesto de que no exista en dicho ámbito, personal que cumpliera tales requisitos, el nombramiento podrá recaer en personas con domicilio en las provincias más cercanas a aquella en donde hayan de celebrarse las citadas pruebas.

En cuanto a la actuación de los órganos de selección, así como sobre la abstención y recusación de sus miembros, se estará a lo dispuesto en los Capítulos II y IV del Título Primero de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

## CAPITULO SEGUNDO

### Del reingreso

**Art. 27. Reingreso de excedentes.** Los trabajadores excedentes voluntarios deberán solicitar su reincorporación en la forma prevista en el artículo 79 del presente Convenio.

## CAPITULO TERCERO

### Concurso permanente de traslados voluntarios

**Art. 28. 1. Concurso permanente de traslados voluntarios.** Aprobada la Oferta de Empleo Público se harán públicas las vacantes incluidas en la misma a fin de que, dentro del plazo que al efecto se establezca, puedan ser solicitadas por los interesados.

Transcurrido dicho plazo, y resuelto el Concurso, las plazas no cubiertas constituirán la convocatoria para su provisión por promoción interna.

2. No obstante lo anterior, los trabajadores interesados en un determinado destino podrán solicitarlo en cualquier momento de la Subsecretaría del Departamento, para ser tenidos en cuenta y, en todo caso, considerados si durante el desarrollo de la Oferta de Empleo Público surgiera dicha vacante.

3. Una vez aprobada la correspondiente convocatoria de provisión de vacantes, las solicitudes recibidas posteriormente que contemplen plazas incluidas en la convocatoria, podrán ser atendidas siempre y cuando continúen vacantes una vez finalizado el proceso de promoción interna.

**Art. 29.** Se considerarán como requisitos para poder solicitar vacantes, el pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo en situación de activo del M.A.P.A. o de cualquiera de los Organismos Autónomos integrados en el presente Convenio, y ostentar la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad de la vacante, así como llevar, desempeñando su actual destino, al menos, durante un año.

El personal fijo discontinuo podrá participar en este concurso siempre que reúna los requisitos indicados anteriormente, equiparando al servicio activo la situación de suspensión del contrato de trabajo por encontrarse pendiente de llamamiento. El cómputo del tiempo requerido se efectuará acumulando los distintos periodos de permanencia en servicio activo, desde que adquirió la condición de fijo-discontinuo.

**Art. 30.** Los cambios de puesto dentro de un mismo centro de trabajo no son objeto de Concurso de Traslados.

**Art. 31. 1.** Para el Concurso de traslados, será de aplicación el siguiente Baremo:

- a) Antigüedad en el M.A.P.A. o en sus Organismos Autónomos: 0,1 puntos por mes, con un máximo de 4,8 puntos.
- b) Trabajadores con contrato de jornada reducida y fijos-discontinuos: 3,8 puntos.
- c) Tener uno o varios hijos minusválidos o en etapa escolar de educación reglada, cuando no haya centros específicos o docentes en la localidad de destino actual y si en la solicitada: 1,2 puntos.
- d) Que el cónyuge o persona que se encuentre en situación probada de convivencia de pareja ocupe un puesto de trabajo en la localidad de la vacante: 1 punto.

Se acreditará dicha condición mediante certificación expedida por la autoridad competente.

e) Motivos de salud del trabajador o sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad, previo informe del facultativo de la Seguridad Social y visado por la Inspección Médica de la zona correspondiente, que hagan necesario el cambio de Centro o localidad: 1 punto.

f) Permanencia en el mismo puesto de trabajo durante más de dos años consecutivos: 0,5 puntos.

2. La adjudicación de la vacante vendrá dada por el orden de preferencia que determine la puntuación obtenida en virtud de la aplicación del presente baremo.

3. Si por aplicación del baremo se produjera empate entre dos o más solicitantes de traslado voluntario, decidirá la mayor puntuación obtenida por los interesados en los aspectos contemplados por el orden anteriormente establecido.

4. Los destinos adjudicados definitivamente serán irrenunciables y el traslado, al ser voluntario, en ningún caso, dará derecho a indemnización alguna.

5. Si la adjudicación de la vacante tuviera lugar transcurridos cinco meses desde la fecha de presentación de la solicitud, el interesado podrá renunciar a su petición. A estos efectos, con anterioridad a su adjudicación, se solicitará la ratificación a la solicitud en su día formulada.

Art. 32. Las solicitudes se dirigirán al Subsecretario del Departamento, acompañadas de la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen a efectos de su puntuación conforme a baremo.

Para estudiar las solicitudes se constituirá una Comisión Permanente nombrada al efecto por el Subsecretario del Departamento e integrada por cinco miembros, de los cuales tres actuarán por parte de la Administración y dos en representación del personal laboral, previa su designación por la representación social presente en la Comisión Paritaria.

Art. 33. El resultado de los concursos de traslado se hará público, al menos, en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales del Departamento y Organismos Autónomos afectados, así como, en las Direcciones Territoriales y Provinciales del primero y Unidades Periféricas de los segundos.

Igualmente se comunicará dicho resultado a la Comisión Paritaria para que le dé la difusión que estime procedente.

Art. 34. Contra el resultado de los concursos de traslado podrán interponerse las reclamaciones correspondientes a tenor de la legislación laboral vigente.

Art. 35. El plazo de toma de posesión, cuando exista cambio de localidad, será de un mes, y si es en la misma localidad, de tres

días. En ambos casos a contar desde el día siguiente al del cese en su anterior destino.

La acreditación de haberes correspondientes al plazo de toma de posesión corresponderá al Organismo en que ha de causar baja.

En caso de reingreso de excedencia, el plazo de reincorporación al destino será de un mes a partir de la notificación, no siendo retribuido el citado periodo hasta que no se produzca la incorporación efectiva del interesado.

#### CAPITULO CUARTO

##### De la promoción interna

Art. 36. Promoción Interna. Las vacantes resultantes de proceso regulado en el capítulo tercero se ofertarán en Promoción Interna mediante Concurso-Oposición de ascensos.

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

Art. 37. Podrán concurrir a este concurso, previa convocatoria, los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador fijo en situación de activo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o de cualquiera de los Organismos Autónomos integrados en el presente Convenio, y

a.1. Ostentar en servicio activo nivel igual o inferior en uno o dos al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, un año ininterrumpido en su categoría.

a.2. Ostentar en servicio activo más de dos niveles inferiores al de la vacante, tener cinco o más años de antigüedad y llevar prestando servicios, al menos, un año ininterrumpido en su categoría.

b) Estar en posesión, si procede, del título que se indique o, en su caso, cumplir las condiciones exigidas en el art. 36 del presente Convenio.

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

No se podrá optar a más de una categoría profesional, y, en su caso, especialidad, de un mismo nivel retributivo.

El trabajador que se encuentre en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, no podrá concursar en el turno de ascenso a categoría y, en su caso, especialidad, de igual o inferior nivel al de la categoría en que se encontrará excedente.



Asimismo el personal fijo-discontinuo podrá participar, en el turno de promoción interna, en las mismas condiciones anteriormente indicadas, a categoría profesional distinta a la que ostente, sin que sea necesario que se encuentre en activo, por tener suspendido su contrato de trabajo hasta que se efectúe el llamamiento para incorporarse al servicio. El tiempo de servicios exigido en los apartados anteriores se computará por acumulación de los periodos de contratación efectiva, a partir de la fecha en que adquirió la condición de fijo-discontinuo.

Art. 38. En cuanto a las categorías profesionales para cuyo acceso se exija el título de Bachiller (BUP), Formación Profesional de Segundo Grado, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, o cualquiera de sus equivalentes, en este turno de Promoción Interna, dichos títulos podrán sustituirse por las siguientes condiciones:

- a) El de Bachiller (BUP), Formación Profesional de Segundo Grado, o cualquiera de sus equivalentes, por la de contar con una antigüedad de seis años, y un año más por cada nivel que pretenda ascender desde su actual categoría.
- b) El de Graduado Escolar o Formación Profesional de Primer Grado, o cualquiera de sus equivalentes, por la de contar con una antigüedad de cuatro años, y un año más por cada nivel que pretenda ascender desde su actual categoría.

Art. 39. El Concurso-Oposición se realizará en dos fases:

- 1) Concurso de méritos.
- 2) Pruebas de aptitud.

1) Concurso de méritos, se aplicará el siguiente baremo:

- a) Por antigüedad en el Departamento u Organismo Autónomo correspondiente, se otorgarán 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el mismo, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 5 puntos.
- b) Por ostentar igual nivel o el inmediato inferior al de la vacante se otorgarán 2 puntos y 1 punto al que esté encuadrado en dos niveles inmediatamente inferiores.
- c) Por trabajos de superior categoría realizados con autorización previa de la Subsecretaría del Departamento y, previa su aprobación, por los Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos, se otorgará un punto, siempre que dichos trabajos sean de la categoría profesional, y en su caso, especialidad de la vacante y los haya prestado por un periodo superior a tres meses.
- d) Por formación profesional se otorgará 1 punto por haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría y, en su caso, especialidad de la vacante, impartido o convalidado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación u Organismos afectados por el presente Convenio, debiéndose acreditar mediante la oportuna certificación.

2) Pruebas de aptitud. Los aspirantes deberán acreditar suficientemente ante la correspondiente Comisión o Tribunal de Selección estar capacitados para desempeñar los cometidos de la plaza de que se trate, mediante la superación de las pruebas prácticas y/o supuestos que se consideren necesarios y que, con carácter general, se ajustarán a las funciones propias de la plaza en cuestión.

Estas pruebas se calificarán de cero a diez puntos, siendo necesario para superarlas obtener, al menos, cinco puntos.

Art. 40. La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en la fase de méritos y pruebas de aptitud. En caso de empate entre dos o más trabajadores, éste se resolverá en favor del trabajador que haya adquirido la condición de fijo con anterioridad respecto a los demás.

En ningún caso las Comisiones de Selección o Tribunales Calificadores podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes que el de plazas convocadas.

Art. 41. La adjudicación de destinos se hará por riguroso orden de puntuación final obtenida.

Art. 42. El plazo de toma de posesión cuando exista cambio de localidad, será de un mes, y si es en la misma localidad, de tres días, en ambos casos a contar desde el día siguiente al del cese en su anterior categoría profesional.

La acreditación de haberes correspondiente al plazo posesorio corresponderá al Organismo en que ha de causar baja.

## CAPITULO QUINTO

### Del turno libre

Art. 43. Turno Libre. Las plazas que resulten vacantes de los procesos anteriores, tanto de promoción interna como del Concurso permanente de traslado, se ofrecerán mediante anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado por cualquiera de los sistemas previstos en el art. 26 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Art. 44. Las convocatorias y sus bases serán aprobadas por el órgano competente y se ajustarán a lo dispuesto en el Real Decreto anteriormente citado.

Si el órgano convocante de las pruebas selectivas utilizase el sistema de Concurso-oposición, en el baremo de méritos se tendrán en cuenta los servicios prestados en el Departamento u Organismos Autónomos afectados por el presente Convenio, en calidad de personal laboral temporal o eventual.

**CAPITULO SEXTO***De la movilidad, permutas y otros traslados*

Art. 45. La movilidad del personal que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa o centro de trabajo.

La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional y tendrá carácter excepcional, acordándose por el Subsecretario en el Departamento y, en su caso, previa su aprobación, por los Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos, informándose al Comités de Empresa o Delegados de Personal correspondientes y debiéndose comunicar por escrito a los afectados.

Art. 46. Quienes tengan reconocida, de conformidad con la legislación vigente, una lesión permanente no invalidante podrán solicitar cambio de su puesto de trabajo por otro más adecuado a su situación con retribución económica no superior a la del puesto que desempeñaren, siempre que no implique cambio de localidad ni de centro de trabajo.

Igualmente, quienes de conformidad con la legislación vigente, no alcancen el grado suficiente que determina el reconocimiento de la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

A tales efectos, remitirán respectivamente la oportuna resolución o el informe expedido por el facultativo de la Seguridad Social, al Subsecretario en el Departamento y, en su caso, al Presidente o Director correspondiente en el Organismo Autónomo, quienes, con ocasión de vacante, resolverán previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes dando cuenta de la citada resolución al interesado y a la CIVE.

Art. 47. Quienes tengan reconocida, de conformidad con la legislación vigente, una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, tendrán derecho a cambio de su puesto de trabajo por otro con retribución no superior a la del puesto que desempeñaren, siempre que sea más adecuado a su situación y no implique cambio de localidad ni de centro de trabajo.

A tal efecto, remitirán su solicitud junto con la Resolución por la que se reconoce dicha incapacidad, al Subsecretario, en el Departamento y, en su caso, al Presidente o Director correspondiente en los Organismos Autónomos quienes, con ocasión de vacante, asignarán un nuevo puesto, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, notificándolo al interesado y dando conocimiento de la misma a la CIVE.

Art. 48. Quienes tengan reconocida, de conformidad con la legislación vigente, una incapacidad permanente total para la profesión habitual tendrán derecho al cambio de categoría por otra del mismo o inferior nivel económico y retribución así como de puesto de trabajo por otro más adecuado a sus condiciones, incluso con cambio de localidad y de centro de trabajo, siempre que exista vacante.

Este cambio se solicitará del Subsecretario del Departamento acompañado de la oportuna resolución por la que se reconoce la cuantía de la prestación, y será informado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

La resolución por la que se asigna nueva categoría y destino será notificada al interesado y comunicada a la Comisión Paritaria.

La cuantía de las retribuciones percibidas por el desempeño del nuevo puesto de trabajo o categoría, será equivalente a la diferencia entre la retribución fijada para ese puesto de trabajo o categoría y la prestación económica que le haya sido reconocida.

No tendrán el derecho contemplado en este artículo quienes no perciban prestación por esta contingencia, por haberse acogido a la indemnización a tanto alzado prevista en la legislación vigente.

A todos los efectos este cambio de categoría o puesto cuando implique cambio de localidad, tendrá el carácter de traslado voluntario.

Art. 49. Sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo III del Título VII, excepcionalmente y siempre que concurren circunstancias de fuerza mayor que no permitan esperar a la resolución del oportuno concurso de traslados, se podrá acordar el traslado con carácter de urgencia, a petición del trabajador cuando medie circunstancia debidamente justificada.

La tramitación se realizará previa solicitud escrita del interesado y deberá ser resuelta por el Subsecretario en el Departamento y por los Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos en el plazo más breve posible y en todo caso antes de treinta días, previa comprobación de las circunstancias alegadas.

Del anterior acuerdo se dará inmediato conocimiento, en su caso, al Subsecretario, así como a la CIVE, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

A todos los efectos este traslado tendrá el carácter de voluntario, sin que comporte derecho a indemnización alguna.

Art. 50. *Permutas.*- 1. El Subsecretario respecto a los trabajadores destinados en el M.A.P.A. y, previa su aprobación, los Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos respecto a los trabajadores destinados en los mismos, concederán, salvo necesidades del servicio

expresamente motivadas, permutas de destinos entre los trabajadoras en servicio activo dentro del Departamento y de cada Organismo Autónomo, en su caso, cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) Que ambos tengan una antigüedad mínima de dos años como trabajadoras fijas dentro del ámbito de este Convenio.
- b) Que ambos ostenten la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad, con una antigüedad mínima en estas de, al menos, dos años.

2. En el plazo de 7 años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. No podrán autorizarse permutas entre trabajadores cuando a alguno de ellos le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa acordada en este Convenio, salvo en el supuesto de que existan causas que se consideren suficientes para la concesión de la permuta solicitada.

4. La concesión de la permuta no generará derecho al abono de dietas, gastos de desplazamiento ni indemnización de clase alguna, al considerarse, en todo caso, como un traslado voluntario.

5. El plazo de toma de posesión será de diez días naturales, con derecho a percibir íntegramente el salario.

6. No obstante lo anterior, con carácter excepcional, podrá solicitarse permuta de puestos que afecten a distintos organismos, dirigiéndose la solicitud al Subsecretario del Departamento que resolverá, previo informe de los Organismos afectados.

7. Todas las permutas se comunicarán previamente a su resolución a la CIVE y a los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, en su caso.

Art. 51. El traslado forzoso. Los trabajadores del M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto, que implique cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acreditan, previo informe del correspondiente Comité de Empresa o Delegado de Personal, y lo autoriza el órgano competente.

A estos trabajadores se les reconocerá un derecho preferente para ocupar las vacantes de su categoría que se pudieran producir en la provincia de origen de la que se trasladan.

El plazo de incorporación a los nuevos destinos será el establecido en el art. 42.

Los trabajadoras afectados por traslado forzoso percibirán las indemnizaciones que se señalan en el art. 104.

Art. 52. No será de aplicación lo dispuesto en este capítulo a aquellos traslados forzosos y cambios de puestos de trabajo que traigan su causa de la ejecución de una sanción de conformidad con el art. 90.

## TÍTULO VIII

### FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 53. 1. De conformidad con lo que previene el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

3. Se considerará como de trabajo efectivo, el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos, organizados por la Administración directamente o en régimen de conciertos con Centros Oficiales o reconocidos.

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

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

## TÍTULO IX

### JORNADAS Y HORARIOS

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Jornadas y horarios generales

Art. 54. *Jornada anual.*- La jornada anual mínima pactada con carácter general para este Convenio es la de 1.711 horas de trabajo efectivo.

Art. 55. *Jornada semanal.*- La jornada ordinaria será la de 37,5 horas semanales a realizar, con carácter preferente, de forma continuada y por la mañana, durante los cinco primeros días de cada semana.

Art. 56. *Jornadas reducidas.*- Además de la jornada normal, señalada en el artículo anterior y, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 76 f), existirán las siguientes jornadas reducidas:

a) Jornada, en los supuestos de guarda legal, por cuidado directo de algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, de al menos, un tercio hasta un medio de la jornada ordinaria.

b) Jornada contractual por la duración que expresamente se haya pactado en el respectivo contrato de trabajo.

No obstante, a petición del trabajador y siempre que la organización del trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, el Subsecretario en el Ministerio y los Presidentes o Directores de los Organismos Autónomos, previa autorización del Subsecretario, podrán conceder la ampliación de esta jornada hasta el límite de las horas señalado en los artículos 54 y 55 del presente Convenio, a cuyos efectos se tramitará el oportuno expediente ante la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

c) Jornada por período determinado con motivo de circunstancias excepcionales y por el período que estas duren, apreciadas libremente unas y otro por la Administración, a solicitud del interesado, por un tiempo no inferior a dos tercios de la jornada ordinaria.

Dichas jornadas comportarán la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones y cotizaciones a la Seguridad Social.

En los supuestos b) y c) se recabará informe previo del Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, y de la CIVE, a emitir en diez días hábiles.

**Art. 57. Trabajo nocturno.**- Se considerará como tal el que se desempeñe durante el período que transcurre entre las diez de la noche y las seis de mañana.

El desempeño del mismo conllevará la asignación del complemento señalado en el art. 98.2 b) cuando el mismo no sea inherente a las prestaciones propias de las categorías que, por su propia naturaleza, lo tengan atribuido.

**Art. 58. Horas extraordinarias y estructurales.**- 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 1.711 en cómputo anual.

Su realización tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo en los supuestos contemplados en el apartado 2 de este artículo y en el apartado 3 del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, sin que se puedan realizar al año más de ochenta horas por trabajador o el número inferior que proporcionalmente corresponda en función de las jornadas reducidas que disfrutaban los trabajadores que las tengan reconocidas.

No se podrán realizar horas extraordinarias nocturnas salvo en los casos y previos los trámites señalados en el art. 42 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

2. A tenor de lo dispuesto en el artículo 1 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1 de marzo de 1983, se considerarán horas extraordinarias estructurales, las que se realicen obligatoriamente fuera de la jornada ordinaria de trabajo en la Fábrica de Valsain con la finalidad de poner en marcha y detener, respectivamente, el utillaje y procesos productivos correspondientes, derivados de la naturaleza de la actividad de dicha fábrica.

Al efecto de distinguir el carácter estructural de dichas horas de las que pudieran realizarse como horas extraordinarias no estructurales, el Director del Centro acordará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes la determinación de las que tienen tal carácter, por las que deberá cotizarse en la cuantía que se establezca en las normas que cada año regulen la cotización a la Seguridad Social, al igual que las horas originadas con ocasión de situaciones de fuerza mayor.

Asimismo con carácter excepcional, debidamente acreditado, podrán realizarse horas extraordinarias estructurales en los demás centros de trabajo que deberán ser autorizadas por el Subsecretario en el Ministerio y, previa su aprobación, por los respectivos Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos.

3. Mensualmente se informará del número y trabajadores que realicen horas extraordinarias al Comité de Empresa o Delegados de Personal así como, con carácter trimestral, a la CIVE.

**Art. 59. Descanso semanal.**- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de dos días continuados de descanso por semana con carácter retribuido.

Para los trabajadores sometidos al régimen de jornada señalado en los artículos 55 y 56 dichos días coincidieran con los sábados y domingos, salvo en aquellos centros de trabajo que, por la naturaleza del servicio, tengan establecido otro régimen o en aquellos otros casos en los que, voluntariamente, el trabajador acepte su disfrute en días diferentes a los señalados.

**Art. 60. Horario ordinario.**- El horario ordinario será el establecido con carácter general para toda la Administración por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 21 de diciembre de 1983, modificada por la de 27 de agosto de 1985 e Instrucciones del Subsecretario del M.A.P.A. que las desarrollan o por las normas que, en su caso, lo modifiquen o actualicen.

En consecuencia, será flexible, salvo en los casos previstos en dichas normas, y comportará las obligaciones derivadas del régimen

de control horario que se hayan establecido para cada centro de trabajo, así como la preceptiva justificación de ausencias y retrasos.

No obstante lo anterior, en aquellos centros de trabajo en los que no se halle establecido el horario flexible, existirá un margen de tolerancia de un cuarto de hora en la entrada al trabajo.

Dichos horarios se podrán realizar en jornada de mañana y/o tarde, así como en horarios distintos a los señalados, cuando se haya establecido contractualmente de forma escrita o voluntariamente así se haya aceptado expresamente por el trabajador.

**Art. 61. Pausa.**- Los trabajadores con jornada continuada tendrán derecho a una pausa en el trabajo que se computará como de trabajo efectivo.

Dicha pausa será de veinte minutos y se disfrutará entre las nueve treinta horas y las doce treinta para los trabajadores con horario de mañana y entre las quince treinta y las dieciocho treinta horas para los que realicen su trabajo en horario de tarde.

En los centros de trabajo en los que no exista cafetería, la citada pausa se ampliará a treinta minutos.

**Art. 62.** 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 relacionadas directamente con su actividad en el centro.

**Art. 63.** No obstante lo dispuesto en los artículos 55 y 60 y con la finalidad de adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios, podrá realizarse la prestación de trabajo en régimen de disponibilidad en días y horas variables o distintas de las establecidas con carácter general.

Por el Subsecretario en el Ministerio y, previa su aprobación, en su caso, por los Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos, se determinarán los puestos afectados por tales circunstancias, a cuyos efectos la CIVE elevará el correspondiente informe.

La asignación de esta disponibilidad horaria requerirá de la conformidad previa y expresa del trabajador y se reconocerá mediante resolución motivada comportando la percepción del complemento señalado en el artículo 98.2 d).

## CAPITULO SEGUNDO

### Jornadas y horarios especiales

**Art. 64. Trabajos en el mar.**- Al personal laboral que realice trabajos en el mar durante los periodos en que permanezca embarcado

realizando campañas o trabajos oceanográficos, le será de aplicación lo dispuesto en el capítulo I del Título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

**Art. 65. Jornada, horario y descanso semanal.**-

a) La jornada del personal laboral tripulante en el barco cuando realice campañas oceanográficas será de ocho horas diarias de trabajo efectivo, sin que, no obstante, pueda exceder de 1.711 horas en cómputo anual.

Dichas campañas se realizarán conforme al programa previamente elaborado por la Dirección del I.E.O., por el que se determinarán los periodos, por tiempo superior a 24 horas de duración, y zonas en las que aquellas se realicen que, en todo caso, serán distintas de las que correspondan a las del puerto base que tenga asignado el buque.

b) Su horario será fijado por el Patrón en régimen de turnos de guardia de cuatro horas a las que sucederá un descanso de ocho horas en el período de navegación, salvo causas de fuerza mayor reguladas en el art. 21.3 del citado Real Decreto.

No obstante lo anterior, en los periodos de faena en el mar, el horario y los tiempos de descanso se establecerán por el Patrón, atendiendo a la naturaleza y momentos de la misma en cada jornada.

Con la finalidad de no sobrepasar la jornada anual pactada, el personal laboral tripulante que realice dichas campañas compensará la media hora de exceso por encima de la jornada de 7,5 horas diarias, con la oportuna disminución de esta última en el número de horas que sean precisas, hasta completar dicha jornada anual, previo acuerdo con la Dirección del I.E.O.

c) El descanso semanal de este personal será de dos días por semana que se realizará, al igual que los días festivos, a lo largo del año, previo acuerdo con la Dirección del I.E.O., y de conformidad con las necesidades del servicio, siendo, incluso, acumulables al periodo de vacaciones.

**Art. 66.** Al personal laboral no tripulante que, por razones de su trabajo, se embarque para la realización de las citadas campañas oceanográficas le será de aplicación lo establecido en los apartados a) y segundo párrafo del apartado b) del artículo 65, con la salvedad de que la adecuación su jornada y horario a las necesidades de la campaña, será fijada por el Jefe de la misma, quien determinará los tiempos de trabajo efectivo y los tiempos de descanso: todo ello sin perjuicio de los días de descanso y festivos que tienen reconocidos en el primer párrafo del artículo 59, que se disfrutarán previo acuerdo con la Dirección del I.E.O..

Art. 67. El personal citado en los artículos 65 y 66 percibirá el complemento que se señala en el art. 98.2 e) por día de campaña efectivamente realizado.

Art. 68. El personal laboral tripulante y no tripulante que se embarque para la realización de trabajos oceanográficos adecuará su jornada y horario a las necesidades y días en los que dichos trabajos se realicen sin que puedan sobrepasar la jornada semanal de 37,5 horas y sin perjuicio de los días de descanso y festivos que tienen reconocidos, que se disfrutarán previo acuerdo con la Dirección del I.E.O., percibiendo el complemento que se señala en el art. 98.2 f), por día de trabajo oceanográfico efectivamente realizado

Dichos trabajos se realizarán conforme al programa previamente elaborado por la Dirección del I.E.O., en el que se determinarán las zonas de los mismos, siendo, en todo caso, el periodo de embarque por trabajo inferior a 24 horas.

Art. 69. No obstante lo anterior, los Patrones de Embarcación así como los Mecánicos Navales de Primera y Segunda que realicen funciones de jefes de máquinas, en atención al desempeño de su función y responsabilidad que implica un régimen de disponibilidad plena, no estarán sometidos al régimen de jornada y horarios establecidos en los artículos anteriores, salvo en lo dispuesto para la jornada anual pactada y el descanso semanal, percibiendo, además de los pluses que les correspondan por día, según tipo de embarque, señalados en los apartados e) y f) del art. 98, los complementos de puesto que se indican respectivamente en el apartado g) del citado artículo.

Art. 70. *Horarios especiales.*- 1. El personal con categorías de Celador Mayor y Celador del I.C.O.N.A., en tanto realice las funciones propias de las mismas, estará sometido al régimen de horario a turnos rotativos, a cuyo efecto se elaborará por la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes de cada Centro o Parque, el calendario mediante los oportunos cuadrantes, de acuerdo con los siguientes criterios generales:

- a) Los cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de las jornadas de mañana y tarde correspondientes a los días de trabajo, sábados, domingos, festivos y demás días inhábiles, con especificación de los descansos semanales o entre jornadas que se establezcan.
- b) El máximo de jornadas a realizar en el trabajo a turno será de 217 días en jornada de siete horas y media continuada. En todo caso los trabajadores sometidos a este régimen deberán descansar 24 fines de semana al año y otros 48 días, a determinar entre días de una misma semana, por periodos de dos días continuados.

Los citados cuadrantes se elevarán para su aprobación definitiva al Director General del ICONA, comunicándose la misma a la Comisión Paritaria.

La realización de los citados turnos comportará la percepción del complemento señalado en el apartado c) del art. 98.

2. En los Centros o Parques en los que sea preciso se establecerá un horario nocturno por los periodos de tiempo que sean necesarios.

A tal efecto se adecuarán los oportunos cuadrantes mediante un tercer turno, retribuyéndose las horas correspondientes al periodo que va de las diez de la noche a las seis de la mañana con el recargo señalado en el apartado b) del artículo 98.2, elevándose al Director General del I.C.O.N.A. para su aprobación definitiva, que deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria.

3. Cinco días antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada Centro o Parque, el cuadrante de servicios correspondiente a dicho mes.

En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos salvo causa justificada y previa autorización de la Dirección del Centro o Parque, que dará conocimiento del cambio al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

En caso de no producirse el relevo de un turno a su debido tiempo, el trabajador del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento de su jefe para que éste adopte las medidas necesarias para subsanar el citado hecho.

## CAPITULO TERCERO

### Calendario laboral

Art. 71. En cada Centro de trabajo se expondrá el calendario laboral, fijado de conformidad con las necesidades del servicio público, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el art. 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

## TITULO X

### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Vacaciones

Art. 72. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de un periodo de vacaciones anual de un mes natural.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para las vacaciones, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un

número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, dentro del correspondiente año natural.

La planificación de los periodos de vacaciones y su distribución se hará por acuerdo entre el órgano competente del Ministerio o, en su caso, del Organismo Autónomo y el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, atendiendo a la naturaleza del servicio público de cada centro de trabajo y a la debida atención a los ciudadanos. Con carácter general, se disfrutarán durante el periodo de junio a septiembre y, con carácter preferente, durante el mes de agosto, respetándose para su asignación a cada trabajador lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 73. No obstante lo anterior, el personal que forme parte de las plantillas laborales de Centros Docentes, prestando servicios docentes, de apoyo o de atención directa del alumno, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el periodo de inactividad del centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose, en todo caso, un mes de vacaciones, al igual que el resto del personal de dichos centros que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

Art. 74. El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de ILT, con la aportación previa de la correspondiente baja de la Seguridad Social. Igualmente el trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones regladas cuando mediara baja médica, debidamente acreditada, para reanudarlas posteriormente, respetando las normas generales establecidas en este capítulo.

## CAPITULO SEGUNDO

### Licencias

Art. 75. *Licencias sin sueldo.*- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses.

Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

## CAPITULO TERCERO

### Permisos

Art. 76. *Permisos retribuidos.*- Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo, 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 del permiso será de cuatro días.

Tales días podrán utilizarse seguidos o de modo alterno, según las necesidades, informando de ello previamente al órgano competente.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días cuando sea a otra localidad.

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

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, siempre que no menoscabe las necesidades del servicio, por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

Estos derechos podrán ser ejercidos por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no son utilizados por el otro al mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa del órgano competente y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre.

Previa negociación con el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, podrá distribuirse el disfrute de los permisos señalados en los apartados g) y h), cuando la naturaleza del servicio público impidiese su realización, durante el resto del año o durante la primera quincena del año siguiente.

## TÍTULO XI

### SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. CESE Y JUBILACIÓN

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### *Causas de suspensión del contrato y excedencias*

Art. 77. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, estos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del tiempo a efectos de antigüedad en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple a 18 semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) En caso de adopción, por una duración máxima de ocho semanas, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, y de seis semanas si su edad es superior a los nueve meses e inferior a los cinco años. La suspensión se contará a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

En uno y otro caso el período de suspensión se computará a efectos de antigüedad.

c) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social Sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio y con derecho al percibo de 50% de las pagas extraordinarias correspondientes al período de suspensión del contrato de trabajo, a cuyo efecto se hará la oportuna reserva de masa salarial, necesaria para el abono de dicho importe.

Esta situación se considerará como de excedencia forzosa y el tiempo de la citada suspensión se computará a efectos de antigüedad.

d) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

e) Cuando, con un año al menos de antigüedad, sea designado para la realización de programas de cooperación internacional, debiéndose reintegrar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de terminación del programa.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 78. *Excedencias voluntarias.*- Asimismo se suspenderá el contrato, sin derecho a reserva del puesto, en los siguientes supuestos:

a) *Excedencia voluntaria por interés particular:* Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos, con un año al menos de antigüedad, al servicio del Departamento o sus Organismos Autónomos.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a diez, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

b) *Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años:* Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción de éste.

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

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

c) *Excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades:* Quedará en esta situación el trabajador que opte por un puesto de trabajo distinto del que viniera ocupando en el Ministerio o en sus Organismos Autónomos, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, permaneciendo en esta



situación mientras persistan las causas que originaron la citada incompatibilidad y conservando un derecho preferente de reingreso con ocasión de vacante de igual o similar categoría del Departamento o de cualquiera de los Organismos Autónomos afectados por este Convenio.

Art. 79. El trabajador excedente voluntario, contemplado en los apartados a) y b) del artículo anterior, tendrá derecho a ocupar con carácter provisional la primera vacante que se produzca en su categoría.

De no existir vacante en su misma categoría, podrá optar a categoría inferior a la que ostentaba, o bien esperar a que se produzca aquella. En ambos casos estará obligado a participar en el primer concurso de traslados que se convoque, siendo entra tanto su destino de carácter provisional.

En el caso de haber optado a categoría inferior, podrá participar también en los sucesivos concursos de traslado a una vacante más próxima por nivel y especialidad a la categoría que ostentaba.

A los trabajadores excedentes voluntarios les serán respetados los derechos de antigüedad en cuanto a reconocimiento de trienios devengados a los únicos efectos económicos y de promoción sin que el período en el que haya estado en la citada situación pueda ser computado a efectos de antigüedad.

Art. 80. *Excedencia forzosa.* La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

## CAPITULO SEGUNDO

### *Extinción de la relación de trabajo*

Art. 81. La relación laboral se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 82. Los Trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio del M.A.P.A. y los Organismos Autónomos afectados por el presente Convenio estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Administración, por escrito, con un plazo de quince días de antelación.

Art. 83. En el caso de cesar un trabajador eventual, por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondan hasta la fecha de vencimiento del mismo.

## CAPITULO TERCERO

### *Jubilación y fomento del empleo*

Art. 84. *Jubilación obligatoria y voluntaria.* Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ministerio y sus Organismos Autónomos 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.

Asimismo podrán jubilarse a partir de los sesenta años los trabajadores que, estando en alta en la Seguridad Social, tuvieran la condición de mutualistas asalariados con anterioridad al 1 de enero de 1967, de conformidad con la legislación que les sea de aplicación, percibiendo la indemnización señalada en el art. 105.

La edad de jubilación establecida en el primer párrafo de este artículo, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos de carencia para la percepción de la pensión de jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

## TITULO XII

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### CAPITULO PRIMERO

##### *Principios y normas generales*

Art. 85. 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia; esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. El M.A.P.A. se obliga a promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y proponer sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

A estos efectos, se prestará especial atención a los centros de trabajo que desarrollen actividades que así lo aconsejen y, en todo caso, a los laboratorios, centros de investigación y buques adscritos al M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos.

4. Para la elaboración y realización y puesta en práctica, de los planes y programas de seguridad e higiene, el M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene; en caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección; formación de trabajadores y técnicos; documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos y en centros de más de cincuenta trabajadoras, siempre que las propias características de la actividad del centro de trabajo así lo exijan.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, y, en todo caso, se procurará ajustarla a lo establecido en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo.

La representación de los trabajadores en el mismo será designada por el Comité de Empresa, órgano al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores también en materia de seguridad e higiene, y ejercer las competencias reconocidas en los artículos 19.5 y 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación del Departamento o del Organismo, en su caso, será designada por la Subsecretaría o por la Dirección del centro, órganos a los que corresponderá el nombramiento de sus respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

Art. 86. 1. Se tenderá a la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que, por el Departamento y sus Organismos Autónomos, se tomen las medidas adecuadas para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen, o que, mediante Resolución de la Autoridad Laboral correspondiente, se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

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

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

Especialmente, durante la vigencia del presente Convenio, las partes asumen el compromiso de instar la realización de un Plan General de Seguridad e Higiene en el trabajo, conducente a erradicar en todo lo posible los riesgos de peligrosidad y toxicidad que existan en los diferentes puestos de trabajo, adoptándose las medidas correctoras necesarias.

3. En lo relativo a los Servicios Médicos de Empresa se estará a lo establecido en la normativa vigente.

4. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección personal de carácter preceptivo para la realización de un trabajo, podrá demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitadas dichas medidas, debiendo dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5. En materia de seguridad e higiene en trabajos en el mar, se seguirán las siguientes normas:

- a) Los buques habrán de reunir las condiciones de seguridad e higiene contempladas en la normativa vigente.
- b) En el caso de realización de campañas en el mar a bordo de buques no pertenecientes a la Administración, previamente a su contratación, esta comprobará que, además de las condiciones fijadas en el apartado anterior, el barco reúne condiciones suficientes de trabajo y habitabilidad, entendiéndose como tales: camarotes separados de los de la tripulación,

climatización adecuada a la zona en que se desarrolle el trabajo, servicios higiénicos adecuados y que los trabajos puedan ser desarrollados con las garantías de seguridad que, en cada caso, sean precisas.

6. El Departamento y sus Organismos autónomos promoverán los reconocimientos médicos anuales necesarios para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades o riesgos de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Se dará carácter prioritario a las actuaciones profesionales y reconocimientos específicos que se dirijan al personal que ocupe puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

Los Comités de Seguridad e Higiene participarán en la fijación de las prioridades antes citadas, así como la organización y puesta en marcha de los programas de actuación que se elaboren.

## CAPITULO SEGUNDO

### *Elementos de protección personal y vestimenta de trabajo*

Art. 87. *Elementos de protección personal.*- Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por los Comités de Seguridad e Higiene se podrá proponer al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos Autónomos afectados por el presente Convenio, la utilización de los elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 88. *Vestimenta de trabajo y uniforme.*- 1. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados esfuerzos y similares) así se requieran. En la fijación de tales puestos de trabajo, número de prendas que corresponda y su renovación y limpieza, informará el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo respectivo.

2. Si en algunas Unidades Administrativas, por costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Administración exige vestir de uniforme a algunos de los trabajadores, tales como conserjes-ordenanzas, conductores o análogos, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos afectados por el presente Convenio estarán obligados a proporcionar a los mismos, cada dos años, un uniforme para invierno y otro para verano, salvo cuando sea la primera entrega en la que la misma incluirá dos uniformes de cada clase.

## TITULO XIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 89. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: a) leves, b) graves o c) muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material, y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden 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 los otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Departamento o sus Organismos Autónomos.

b.14. Incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.15. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo, el acoso sexual y las ofensas verbales o físicas.

b.16. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función desempeñada.

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

c.3. El acoso sexual, cuando vaya acompañado de abuso de autoridad hacia una persona subordinada laboralmente.

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

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

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

c.7. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

c.12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 90. Sanciones.- 1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para ascenso por un periodo de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se

comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Autoridad competente para ordenar la incoación del expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, pero el trámite de audiencia al inculcado deberá evacuarse en todo caso.

Art. 91. Los Jefes que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, 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.

Art. 92. 1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

2. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario el Subsecretario del Departamento en todo caso. Asimismo, podrán acordar dicha incoación los Directores de los Organismos Autónomos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y los Directores Generales respecto del personal que de ellos dependa y los Presidentes o Directores en los Organismos Autónomos.

3. El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

4. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor para su tramitación, designación que habrá de recaer necesariamente en un Inspector de Servicios de los adscritos a la Inspección General de Servicios del Departamento.

En el supuesto de que la incoación fuese ordenada por autoridad distinta al Subsecretario, se solicitará previamente de la Inspección General de Servicios la relación de Inspectores que puedan actuar como Instructores.

5. En la tramitación de los expedientes disciplinarios se observarán, por analogía y en lo que expresamente no sea objeto de regulación en el presente Capítulo, cuantas garantías procesales y derechos se establecen en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en beneficio de los inculcados.

Art. 93. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a la 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.

Art. 94. Serán órganos competentes para la imposición de las sanciones:

- El Subsecretario del Departamento o el órgano supremo del Organismo Autónomo, cuando corresponda la sanción de despido, suspensión de empleo y sueldo, descuento proporcional de retribuciones, suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, inhabilitación para ascenso o traslado forzoso.
- Los Directores Generales respecto del personal dependiente de los mismos y los Directores de los Organismos Autónomos, para la imposición de la sanción de amonestación.

Art. 95. *De la Prescripción y caducidad de faltas y sanciones.*

1. *Prescripción de las faltas.*- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

2. *Prescripción de las sanciones.*- Las sanciones impuestas por faltas más graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en el que se notifique al interesado la resolución sancionadora, quedando interrumpido cuando, en virtud de resolución judicial, se acordase la suspensión de la ejecución.

3. *Cancelación de las sanciones.*- Las sanciones disciplinarias, que habrán de ser anotadas en el Registro Central de Personal, podrán ser canceladas de oficio o a instancia del interesado.

El plazo para la citada cancelación será de seis meses en los supuestos de falta leve, dos años en los de falta grave, y seis años en los de falta muy grave, a contar a partir del día siguiente al de su total cumplimiento.

**TITULO XIV**  
**RETRIBUCIONES**

Art. 96. *Estructura salarial.* El sistema de retribuciones del personal afectado en el ámbito de aplicación del presente Convenio está formado por los siguientes conceptos:

1. *Salario legal.*

1.1 Salario Base

1.2 Plus Homogeneización

2. *Complementos salariales.*

2.1. Personales

- Antigüedad
- Complemento Personal Transitorio

2.2. De Puesto de Trabajo:

- Peligrosidad y Toxicidad.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Disponibilidad.
- Plus de navegación de campaña oceanográfica.
- Plus de navegación de trabajos oceanográficos.
- Responsabilidad.

2.3. Por calidad o cantidad de trabajo

- Prima producción de la Fábrica y Monte de Valsain.
- Horas extraordinarias.

2.4. Pagas Extraordinarias

2.5. Residencia

3. *Percepciones no salariales.*

- Indemnizaciones

Art. 97. *Salario.* 1. *Salario Base:* Es la parte de la retribución del trabajador fijada por meses naturales sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar.

Este salario será, para cada nivel de grupo salarial, igual a los importes que figuran en los Anexos II y III para los años 1991 y 1992 respectivamente.

Las cuantías señaladas para 1992 incluyen el incremento lineal de 22.020 ptas anuales al que se refiere el apartado 5 del capítulo 10 del Acuerdo Administración y Sindicatos, de 16 de noviembre de 1991 (B.O.E. n 18 de 21 de enero de 1992).

2. *Plus Homogeneización:* Es un plus que tiene como finalidad compensar a aquellos trabajadores que realicen tanto la jornada completa de trabajo como el resto de las condiciones generales establecidas en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, quienes gocen de otras jornadas, horarios y condiciones de trabajo más beneficiosas que las establecidas con carácter general podrán, voluntariamente, percibir dicho plus homogeneizador acogiéndose expresamente al cumplimiento de las citadas condiciones generales.

Su cuantía es la que se recoge en los Anexos II y III para los años 1991 y 1992.

Art. 98. *Complementos salariales.* 1. *Personales*

a) *Antigüedad*

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

La cuantía para los años 1991 y 1992 de este concepto es la de 3.000 y 3.100 ptas. por trienio, respectivamente.

No obstante, quienes vinieran percibiendo cantidades superiores a las señaladas, en concepto de antigüedad devengada con anterioridad a 31 de diciembre de 1985, mantendrán su cuantía como complemento personal hasta tanto no quede equiparada dicha cantidad con los futuros incrementos que se fijen por este mismo concepto.

A efectos del reconocimiento de la antigüedad se computarán los servicios prestados en periodo de pruebas, así como aquellos otros de carácter eventual prestados en el ámbito de aplicación del presente convenio, siempre y cuando el trabajador adquiriera la condición de fijo de plantilla sin solución de continuidad.

b) *Complemento Personal Transitorio:*

1. Aquellos trabajadores que tuvieran asignado un Complemento Personal Transitorio continuarán percibiéndolo en la cuantía que corresponda según las reglas que le sean de aplicación.

Los incrementos salariales que se produzcan en el futuro en sus retribuciones serán absorbidos de conformidad con las reglas contempladas en el apartado XI 5.B del Acuerdo Marco para el Personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, publicado por la Resolución de 31 de enero de 1986 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. n.º 33 del 7 de febrero).

2. Si, como consecuencia de la aplicación de la estructura retributiva de este Convenio, algún trabajador percibiera retribuciones globales anuales inferiores a las que venía percibiendo con anterioridad al mismo, le serán mantenidas mediante este complemento, sin perjuicio de su futura compensación y absorción, de conformidad con el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y según las reglas señalados en el párrafo anterior.

2. *Complementos de Puesto de Trabajo:* Estos complementos son de índole funcional y dependen de las características del puesto de trabajo y de la forma de realizar la correspondiente actividad profesional, derivada de ellas. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional del puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

En el presente Convenio se reconocen los siguientes:

*a) Peligrosidad o Toxicidad*

Se percibirá por periodicidad mensual y por doce meses, como consecuencia de la realización habitual de trabajos en puestos peligrosos o tóxicos, previo reconocimiento expreso de la Autoridad Laboral competente, en expediente instruido al efecto.

La cuantía de este complemento, por niveles retributivos, es la que figura en los Anexo IV y V para los años 1991 y 1992, respectivamente.

*b) Nocturnidad*

Es aquel complemento que retribuya el trabajo realizado desde las 22 hasta las 6 horas, de conformidad con el art. 57.

Su cuantía será del 25% del Salario Base correspondiente al nivel retributivo de la categoría profesional que posea el trabajador.

La percepción de este complemento es incompatible con la realización de trabajos a turno, salvo en el supuesto contemplado en el artículo 70.2.

*c) Turnicidad*

Este complemento se percibirá, con periodicidad mensual y por doce meses, por aquellos trabajadores que realicen su trabajo a turnos, según el artículo 70.

La cuantía del complemento de turnicidad es de CIENTO TREINTA MIL PESETAS anuales.

El presente complemento tendrá efecto económico a partir del primer día del mes siguiente a la publicación de este Convenio.

*d) Disponibilidad*

Conforme al artículo 63, este complemento retribuye la prestación de trabajo en régimen de flexibilidad, a que se ve sometido el personal laboral para adaptar los tiempos de trabajo a las características de los servicios que se prestan con ocasión de jornadas y horarios distintos a los ordinarios, derivados de las necesidades del servicio.

Su reconocimiento se realizará en la forma señalada en el artículo citado y se percibirá con periodicidad mensual, siendo su importe anual de CIENTO DIEZ MIL PESETAS.

El presente complemento tendrá efecto económico a partir del primer día del mes siguiente a la publicación de este Convenio.

*e) Plus de Navegación en Campañas Oceanográficas*

Conforme a los art. 65 y 66 retribuye todas las condiciones propias del embarque del personal que realiza campañas oceanográficas.

Se devenga por día de embarque, previa la oportuna certificación del Patrón o, en su caso, del Jefe de campaña y por una cuantía de 4.500 Ptas/día.

El presente plus tendrá efecto económico a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

*f) Plus de Navegación en Trabajos Oceanográficos*

Conforme al art. 68 retribuye todas las condiciones propias del embarque del personal que realiza trabajos oceanográficos.

Se devenga por día de embarque previa la oportuna certificación del Patrón o, en su caso, del Jefe de los trabajos y por una cuantía de 1.000 ptas./día.

El presente plus tendrá efecto económico a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

*g) Responsabilidad*

Retribuye el desempeño de los puestos de trabajo atribuidos a determinadas categorías, atendiendo a las circunstancias de responsabilidad, mando o disponibilidad plena inherentes a las funciones que tengan asignadas, de conformidad con el art. 69.

En el Anexo VI se relaciona el número de puestos por categorías con expresión de las cuantías asignadas a cada uno.

El presente complemento tendrá efecto económico a partir del primer día del mes siguiente a la publicación de este Convenio.

3. *Por Calidad o Cantidad de Trabajo*a) *Prima de Producción de la Fábrica y Monte de Valsain*

Se destinarán las cantidades de 1.943.000 pesetas y de 2.053.751 pesetas para 1991 y 1992, respectivamente, para atender a la concesión de primas a la producción entre el personal de la Fábrica y Monte de Valsain.

Su reconocimiento y cuantía individual se llevará a efectos por la Dirección General del I.C.O.N.A., a propuesta del Director del Centro, previa consulta con el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, comunicándose los criterios de su asignación, relación de perceptores y cuantía a la Comisión Paritaria.

b) *Horas Extraordinarias*

A efectos de lo dispuesto en el art. 58 del presente Convenio, el importe de las horas extraordinarias se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$S.B.A. + P.H.A. + A.A. + P.E.$$

Salario/Hora-----

1.711

En donde S.B.A. es Sueldo Base Anual; P.H.A. es Plus Homogeneizador Anual, en su caso; A.A. es Antigüedad Anual, en su caso y P.E. son Pagas Extraordinarias.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento de 75% sobre el valor del salario hora calculado con arreglo a la fórmula anterior, salvo que se compense por días o cómputo de horas ordinarias equivalentes de descanso.

4. *Pagas Extraordinarias*

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán en los meses de Junio y Diciembre una gratificación extraordinaria que se devengará en la cuantía de Salario Base, Plus Homogeneizador, en su caso, y Antigüedad.

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

Los trabajadores fijos acogidos al ámbito de este Convenio, tendrán derecho a percibir anticipadamente la parte de las pagas extraordinarias correspondientes al período devengado que legalmente les correspondan dentro del año natural.

5. *Residencia*

Se percibirá, con carácter mensual y por doce meses, por aquellos trabajadores fijos que tengan su destino en las

localidades de Ceuta y Melilla, de conformidad con la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para 1991 mantendrá la cuantía que tuviera reconocida, incrementándose en un 5,7% para el año 1992.

Para el resto de los trabajadores acogidos al presente Convenio que tuvieran reconocido el complemento de residencia, el mismo se entenderá suprimido para el futuro, manteniéndose para sus actuales perceptores en concepto de complemento personal no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto continúen residiendo en la localidad que causó su devengo.

Art. 99. No obstante lo anterior, las retribuciones del personal con jornada reducida serán las que resulten de aplicar a las señaladas a su categoría y nivel, el coeficiente de dividir el número de horas semanales trabajadas que constituyen su jornada, entre el número de horas asignadas a la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 100. *Clausula de garantía salarial.*- De conformidad con lo establecido en el anexo del Acuerdo de 6 de abril de 1990, firmado entre representantes de la Administración del Estado y de las Organizaciones Sindicales, aprobado por Consejo de Ministros de fecha 11 de mayo de 1990, (Resolución de 5 de junio de 1990, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, B.O.E. n.º 145 del 18), se aplicará una revisión salarial a los empleados públicos, en el caso en que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantengan la misma diferencia, en puntos, respecto al I.P.C. registrado que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el I.P.C. previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, cuando proceda, a partir de la desviación existente del I.P.C. previsto y la tasa interanual de precios noviembre sobre noviembre, y será consolidable a todos los efectos.

Art. 101. *Percepciones no salariales.*

*Comisiones de Servicio.*- Se entenderá por Comisión de Servicio, a efectos de este Convenio, las misiones o cometidos que, autorizadas previamente por el órgano competente, 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.



Las citadas Comisiones de Servicio no podrán durar más de un mes en territorio nacional y tres en el extranjero, salvo que, con carácter excepcional, sean prorrogadas por el tiempo estrictamente indispensable.

Cuando el periodo previsto sea superior al señalado en el párrafo anterior, tendrán carácter de residencia eventual sin que pueda exceder de un año, salvo que, con carácter excepcional, se acuerde su prórroga por el tiempo estrictamente indispensable y, en todo caso, sin exceder de un año de prórroga.

Los anteriores supuestos darán lugar a las correspondientes indemnizaciones reguladas en el art. siguientes.

Art. 102. *Indemnizaciones por razón del servicio.*- Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de Comisiones de Servicios ordenadas por la Administración podrán ser dietas, indemnizaciones de residencia eventual y gastos de viaje.

Estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo y sus modificaciones posteriores sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, equiparándose las dietas a los siguientes niveles retributivos:

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

El personal al que se le encomienda una comisión de servicio con derecho a indemnización podrá solicitar por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, sin perjuicio de la devolución del anticipo total o parcial, según los casos, una vez terminada la comisión de servicio.

Art. 103. No obstante lo anterior, no percibirá indemnizaciones derivadas de gastos de alojamiento el personal tripulante del I.E.O. enrolado en barcos de más de 50 toneladas y que estén provistos de los correspondientes camarotes.

Art. 104. *Otras indemnizaciones.*- De conformidad con el art. 51 en los supuestos de traslados forzosos no derivados de sanción disciplinaria, que impliquen cambio de residencia del trabajador, se establece una indemnización, como mínimo, de dos mensualidades de su salario real que se elevará a cuatro mensualidades cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia en un radio superior en 60 Km. a contar desde su centro de trabajo anterior.

Las indemnizaciones por gastos de transporte de mobiliario y enseres, así como las demás indemnizaciones que afecten a los familiares del trabajador, serán las establecidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo y normas que lo actualicen, conforme a las equiparaciones previstas en el art. 102 de este Convenio y con las formalidades y trámite previstos en el mismo.

Art. 105. *Indemnizaciones por jubilación anticipada.*- En el supuesto contemplado en el artículo 84 los trabajadores percibirán, a partir de la publicación de este Convenio, una indemnización equivalente hasta seis mensualidades de salario base más antigüedad, según la siguiente tabla:

Al cumplir 60 años.....	Seis mensualidades
Al cumplir 61 años.....	Cinco mensualidades.
Al cumplir 62 años.....	Cuatro mensualidades.
Al cumplir 63 años.....	Tres mensualidades.
Al cumplir 64 años.....	Dos mensualidades.

Dicha indemnización deberá solicitarse con tres meses de antelación a la fecha en que se cumpla la edad señalada en la que se debe acordar la jubilación.

#### TITULO XV

#### SEGURIDAD SOCIAL, ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 106. En todos los casos en los que los trabajadores sean declarados de baja por enfermedad, maternidad o cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT), la Administración abonará un suplemento como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, con la finalidad de que los mismos alcancen el 100 por 100 del salario señalado en el presente Convenio por todos los conceptos, mejora que se percibirá hasta el plazo máximo de duración de cada una de las contingencias señaladas.

Art. 107. Todos los trabajadores en régimen laboral a quienes se aplique el presente Convenio, podrán acceder a las prestaciones de carácter social y asistencial fijadas en el correspondiente programa de Acción Social que anualmente se determine, en sus respectivos ámbitos, por el M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos, en función de sus disponibilidades presupuestarias.

Art. 108. El personal sometido a este Convenio participará, a través de sus representantes, en la Comisión de Acción Social

que se constituya en cada ámbito de actuación, para la gestión de sus respectivos programas de Acción Social.

Asimismo la CIVE designará, a propuesta de la representación social de la misma, un representante para cada una de las comisiones que al efecto se creen.

Dichos programas procurarán incluir, con carácter prioritario, la contratación de un seguro colectivo para cubrir el riesgo de muerte o incapacidad permanente absoluta, originada por accidente.

Art. 109. *Transporte del personal.*- Se mantendrán los medios de transporte en los centros de trabajo donde ya existen y se posibilitará su implantación en los centros donde, a propuesta de la representación de los trabajadores y previo estudio o informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios, salvo que estén contempladas ayudas al transporte en los correspondientes planes de Acción Social.

Para la modificación de los sistemas de transporte en los centros de trabajo donde existan, deberá mediar acuerdo previo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes y la respectiva Dirección. En caso de desacuerdo resolverá la autoridad laboral.

Art. 110. *Comedores.* El M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos mantendrán sus actuales servicios de comedores y cafeterías en las unidades que los tuvieran, procurando habilitar locales adecuados en aquellos otros casos en los que se haga necesaria la implantación de los citados comedores y cafeterías.

Asimismo el M.A.P.A., sus Organismos Autónomos y los representantes de los trabajadores velarán, a través del Comité de Seguridad e Higiene, de la salubridad, higiene, limpieza y demás condiciones generales de las instalaciones y servicios de los citados comedores y cafeterías.

Art. 111. *Guarderías infantiles.* EL M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos mantendrán las actuales guarderías en los centros que las tengan, debiéndose realizar un estudio por parte de la CIVE en el plazo de dos meses desde la publicación del presente Convenio, con la finalidad de detectar las necesidades de este tipo de servicios, y evaluar el régimen de funcionamiento y acceso de las que existen en la actualidad.

Art. 112. *Economatos.* Dentro de los tres meses siguientes a la publicación de este Convenio, los Sindicatos negociadores presentarán a las Direcciones de sus respectivos Organismos y del M.A.P.A. propuestas de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que se consideren de interés para los trabajadores.

Art. 113. *Vivienda.* El M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos afectados por el presente Convenio podrán facilitar información y apoyo técnico para la promoción de cooperativas de vivienda para sus trabajadores en los términos y condiciones que se establezcan por la CIVE.

Art. 114. *Actividades culturales y deportivas.* Por el M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos se procurará atender, en la medida de sus posibilidades, la práctica de este tipo de actividades.

A tales efectos, la representación social de la CIVE elevará a la misma la correspondiente propuesta y programa de actividades.

Art. 115. *Otras mejoras.* Las indemnizaciones exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del M.A.P.A. y Organismos Autónomos afectados por el presente Convenio, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por el M.A.P.A. u Organismo Autónomo de que se trate cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos a motor, ya sea como consecuencia de resolución judicial o extrajudicial aceptada por el Departamento u Organismo Autónomo.

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, en todos aquellos supuestos de los que pudiera derivar la exigencia de responsabilidad civil al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estará a lo dispuesto en el título IV de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, de 26 de julio de 1957.

## TITULO XVI

**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

Art. 116. *Representación directa.* 1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En aquellos centros de trabajo en los que el censo laboral sea inferior a 50 trabajadores, dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de personal.

2. A estos efectos, hasta tanto se celebren nuevas elecciones sindicales, se entenderán como centros de trabajo independientes los que así fueron considerados en el último proceso electoral.

3. Todos los Comité de Empresa dispondrán de un local adecuado y apto para las actividades propias de su representación.

Art. 117. *Garantías y crédito horario de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*- Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de personal dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas.

La utilización de dicho crédito tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previa y expresamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse, a su superior jerárquico, pudiendo ser acumulables en uno o varios miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, de una misma provincia, y pudiendo quedar relevados del trabajo alguno o algunos de los representantes legales de los trabajadores, sin perjuicio de su remuneración.

Art. 118. *Secciones Sindicales.* 1. El M.A.P.A. y sus Organismos Autónomos respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo. No podrán condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, ni obligarle a que renuncie a su afiliación sindical. Tampoco podrán despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar sus comunicados.

2. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (L.O.L.S.), estarán

representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo, en la proporción fijada por el art. 10 de la citada Ley.

3. Los trabajadores que ostenten la condición de Delegados Sindicales y no formen parte de un Comité de Empresa ni sean Delegados de Personal, gozarán, de conformidad con el artículo 10.3 de la L.O.L.S., de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso.

Art. 119. *Reuniones.* 1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, las Secciones Sindicales y Sindicatos, podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección del Centro, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Igualmente y previa comunicación a la Dirección del Centro podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a veinte para asambleas convocadas por los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

En los centros con varios turnos de trabajo, estas asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan el mayor número de trabajadores, y, en aquellos en que no haya turnos deberán coincidir preferentemente con el principio o el fin de la jornada.

Art. 120. *Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, y Estudio (CIVE).*

1. Como órgano permanente entre convenios de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", cuya sede tendrá su domicilio en los Servicios Centrales del M.A.P.A..

Dicha Comisión estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes. La representación de los trabajadores estará designada por las Organizaciones sindicales firmantes de este Convenio en la siguiente proporción: UGT el 70 por 100 con 6 representantes y CSI-CSIF, 30 por 100 con 3 representantes; pudiendo designarse asesores por ambas partes.

Con carácter ordinario esta Comisión se reunirá una vez cada dos meses. No obstante lo anterior, dicha Comisión deberá reunirse, cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen a instancia de la mayoría de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a diez días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación telegráfica al Presidente y a la otra parte.

2. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un Reglamento de funcionamiento de la misma que deberá aprobarse

en la primera reunión posterior a la de la constitución de la citada Comisión.

3. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán publicados en los distintos Centros.

4. Cada uno de los miembros de la CIVE, dispondrá, además, de un crédito mensual de cuarenta horas sindicales acumulables en uno de los miembros de la CIVE o en el trabajador que designe su Sindicato. De este cómputo se excluye el tiempo de viajes y reuniones convocadas por la propia Administración, así como el dedicado a trabajos que se deriven del propio Convenio.

5. Las funciones de dicha Comisión serán:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Informar y evaluar los planes o programas, susceptibles de modificar las condiciones de trabajo, que tengan previsto realizar el Ministerio y Organismos Autónomos sometidos al presente convenio.
- d) Definir las funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, y proponer la asignación del correspondiente nivel económico.
- e) Clasificar al personal de este Convenio cuando sea necesario.
- f) Conciliar en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes, y, específicamente en casos de conflicto colectivo con carácter previo a cualquier otra instancia, pudiendo incluso proponer un mediador.
- g) Elevar al Subsecretario propuesta de nombramiento de los representantes de los trabajadores en los Tribunales y Comisiones de selección, en los supuestos establecidos en este Convenio previa su designación por la representación social de la misma.
- h) Participar en la definición y desarrollo de la Oferta de Empleo Público, conociendo las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo del personal laboral.
- i) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el presente Convenio, cuando le sean recabados.

j) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, así como las que les hayan sido atribuidas expresamente en el mismo.

6. Para resolver los asuntos de competencia de la Comisión se crearán cuantas Subcomisiones sean necesarias.

7. Independientemente de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria en este Convenio, la representación social integrada en la misma ejercerá en su ámbito de aplicación las funciones de información, estudio, colaboración, participación y vigilancia relativas a todas las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio, sin perjuicio de las atribuidas legalmente a los órganos de representación de los trabajadores, debiendo ser informada al respecto por la Administración, a cuyos efectos se regularán en el Reglamento señalado en el apartado 2 de este artículo.

Asimismo, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la representación social en la CIVE, asumirá la recepción de la copia básica de los contratos celebrados por escrito y la firma acreditativa de la entrega efectuada, así como la recepción de las notificaciones que procedan sobre prórroga de los contratos de trabajo y las denuncias correspondientes a los mismos, debiendo, en su caso, dar el trámite oportuno al correspondiente Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 121. Los representantes legales del personal laboral, así como los miembros de la CIVE, y los de la Comisión Negociadora del Convenio que sean trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones por razón del servicio señaladas en el art. 102.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.** Los trabajadores a quienes, como consecuencia de la nueva estructura retributiva aprobada con la revisión salarial para 1991, les corresponda percibir incrementos retributivos inferiores o iguales en cómputo global a la cantidad que resulta de aplicar el porcentaje del 7,2 sobre el salario base y plus convenio correspondiente al ejercicio de 1990, serán compensados por la diferencia hasta garantizarles como mínimo el citado incremento, durante todo el ejercicio de 1991 y hasta tanto entren en vigor las nuevas condiciones de trabajo y los correspondientes complementos salariales previstos por la Revisión de 1992.

**SEGUNDA.** No obstante lo dispuesto en el art. 97, los trabajadores procedentes del extinguido Organismo de Medios de Comunicación Social del Estado que no se hubieran acogido a la totalidad de las condiciones establecidas en este Convenio y

cuyas retribuciones totales sean enteramente absorbibles por los sucesivos incrementos señalados en el mismo, continuarán con el citado régimen retributivo hasta que se extinga su complemento personal transitorio; momento en el que serán retribuidos por los conceptos salariales que procedan, con excepción del plus homogeneizador.

**TERCERA.** Los anuencios reconocidos al personal del I.N.I.A. continuarán devengándose en su actual cuantía hasta que las percepciones que por antigüedad les corresponda a cada trabajador, computadas en trienios, sean iguales o superen a la cantidad que resulte de sumar dichos anuencios con los trienios que cada uno tenga reconocidos, momento en el que se procederá a reconocer su nueva antigüedad reconvertida a trienios.

**CUARTA.** Los trabajadores del Monte y Fábrica de Valsain que con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Unico entre el M.A.P.A. y diferentes Organismos Autónomos y su personal laboral, vinieran percibiendo el llamado Plus transporte, continuarán percibiéndolo con carácter de a extinguir en tanto subsistan las condiciones que lo originaron.

Los trabajadores del I.R.Y.D.A. que con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Unico entre el M.A.P.A. y diferentes Organismos Autónomos y su personal laboral tuvieran reconocido el llamado Plus Vivienda como consecuencia de traslado forzoso, continuarán percibiéndolo con carácter de a extinguir y por la misma cuantía.

Ambos pluses figurarán en su hoja de salarios bajo la denominación de indemnización a extinguir por transporte y por vivienda, respectivamente.

**QUINTA.** Los procedimientos de provisión de vacantes en curso de ejecución se regirán, hasta la finalización de los mismos, por lo establecido en las bases de su convocatoria.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.** Los trabajadoras que como consecuencia de la publicación del presente Convenio Colectivo y consecuente entrada en vigor de la nueva estructura retributiva y cambio de las condiciones de trabajo, debieran percibir cantidades iguales o inferiores a las que venían devengando como consecuencia de sus anteriores condiciones de trabajo, percibirán un complemento personal por el importe que en la relación Anexa VII se especifica.

Dicho complemento les será mantenido en tanto continúen desempeñando el puesto de trabajo de iguales funciones y categoría correspondientes a la situación originaria de la que dichas cantidades inferiores traen su causa, sin que, en ningún caso, sea revalorizable por incremento alguno.

**SEGUNDA.** Los trabajadores que tengan reconocida por sentencia firme alguna retribución a percibir, la continuarán devengando en concepto de complemento personal no absorbible, por el importe en que la tengan reconocida en tanto subsistan los términos y condiciones a los que se refiere en cada caso la oportuna sentencia.

**TERCERA.** Los trabajadores que opten por mantener alguna condición más beneficiosa deberán comunicarlo expresamente a la Dirección General de Servicios o, en su caso, Dirección del Organismo Autónomo de la que dependan, en el plazo de quince días hábiles a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, a los efectos previstos en el artículo 97.

**CUARTA.** No obstante lo previsto en el art. 98 1.b) los trabajadores que vinieran percibiendo el extinguido Plus de dedicación especial en el I.C.O.N.A., no contemplados en el art. 70 así como los del I.R.Y.D.A. que percibirán la extinguida dedicación exclusiva y los del M.A.P.A. que tuvieran reconocidos el complemento específico de puesto de trabajo, les será reconocido de oficio el complemento de disponibilidad señalado en el art. 98 2 d), pasando a desempeñar su trabajo en las nuevas condiciones señaladas para dicha disponibilidad, salvo que expresa y voluntariamente renuncien a él.

Igualmente quienes tuvieran asignado el extinguido plus de turnicidad nocturna, del I.R.Y.D.A., les serán reconocida de oficio la realización de trabajos nocturnos, percibiendo el complemento correspondiente y pasando a desempeñar su trabajo en las condiciones establecidas para dicha nocturnidad, salvo que expresa y voluntariamente renuncien a la misma.

**QUINTA.** Las partes que suscriben el presente Convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, a realizar los correspondientes estudios para la adecuación de las definiciones de las categorías contempladas en el mismo, durante el plazo de su vigencia.

**SEXTA.** La Administración se compromete a realizar el correspondiente estudio de los horarios y jornadas asignadas a cada uno de los puestos de trabajo de la totalidad de las plantillas afectadas por este Convenio, durante el plazo de vigencia del mismo.

**SÉPTIMA.** Cláusula de garantía. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio en la dependencia del personal acogido al presente Convenio, dicha modificación no afectará a lo acordado en el mismo, que tendrá la consideración de norma mínima, debiéndose específicamente respetar los derechos económicos de los afectados por parte de

los Organismos o, en su caso, Administraciones a los que fueran integrados.

#### ANEXO I

#### Definiciones de las categorías profesionales:

##### Nivel.-1

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

##### Nivel.-2

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

##### Nivel.-3

**Técnico Administración del I.P.A.-** Trabajador que estando en posesión del título de Bachiller Superior o Formación Profesional de 2º Grado, Rama Administrativa y Comercial, realiza aquellas tareas, funciones, operaciones y trámites de gestión en general que precisen amplios conocimientos teóricos y prácticos, orientando, dirigiendo y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él dependa, siendo su actuación, en todo caso, responsable en los asuntos que intervenga, dirija o encargue ejecutar y redactará escritos que precisen conocimientos jurídicos sobre una o varias materias en la localidad o demarcación establecida en su contrato de trabajo.

**Encargado Principal (Incluye la categoría de Maestro Industrial).-** Trabajador que estando en posesión del Título de Formación Profesional de 2º grado específico, tiene como misión funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores, cuidando de la formación y perfeccionamiento de sus subordinados en los cometidos propios de cada uno, pudiendo realizar aquellas labores que se precisen en un momento determinado.

**Ayudante Técnico.-** Trabajador que poseyendo el Título de Formación Profesional de 2º grado específico, que a las órdenes directas de un Director, Jefe o Titulado (Superior, Medio o

Diplomado) realiza funciones propias de su titulación con autonomía y responsabilidad dentro del proceso establecido.

En esta categoría se incluyen todas aquellas actividades que, implicando o no mando directo al frente de un grupo de colaboradores, por analogía son asimilables a las siguientes: Ensayos o análisis (dependiendo éstos de las características específicas del puesto de trabajo de que se trate), de Laboratorio (físicos, químicos o biológicos) y/o campo (polinizaciones, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de efectividad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos y otras de carácter análogo), elaboración o modificación de hipótesis sencillas o forma de desarrollar las mismas, elección de aparatos y métodos para desarrollo de su trabajo, cálculos preparatorios, ejecución práctica de la labor, redacción de conclusiones, así como determinaciones de laboratorio o campo relacionadas con su trabajo, cuidado del buen estado de los aparatos y de su homologación, preparación de reactivos necesarios para el proyecto o análisis encomendado y elaboración aritmética de los resultados obtenidos.

**Programador.-** Trabajador que en posesión del Título de Formación Profesional de 2º grado, Rama "Administrativa y Comercial", está encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de confeccionar organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentación manual de operaciones, así como la definición y diseño de los documentos y archivos a obtener y tratar, y finalmente, puesta a punto de las aplicaciones.

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

**Maestro de Capacitación y Extensión Agraria.-** Profesor que estando en posesión del título de Formación Profesional de 2º Grado, especialidad de Técnico Especialista en Explotaciones Agropecuarias, se encuentra impartiendo como titular de las asignaturas, clases tanto teóricas como prácticas de F.P.-1 y F.P.-2 supervisando y calificando los trabajos y exámenes de los alumnos a su cargo, y desarrollando la programación de las respectivas ramas agrarias, todo ello con fines educativos.

**Patrón de Embarcación.-** Trabajador en posesión, como mínimo, de una Titulación de las distintas existentes que se exija en

cada caso, que esté facultado para mandar barcos de acuerdo con las atribuciones que le otorgue la Legislación vigente y con los requisitos para enrolarse en un buque. Al mismo tiempo dados su conocimientos sabrá y tendrá que manejar los equipos electrónicos de ayuda a la navegación, equipos radioeléctricos, etc., instalados en el Puente. Atenderá asimismo a la organización, mantenimiento, cuidado y perfecto funcionamiento del barco.

**Mecánico Naval de 1º.-** Trabajador en posesión, como mínimo, del Título de Mecánico Naval de 1º, que pueda desempeñar el cargo de jefe de máquinas en buques, con las atribuciones que la Legislación vigente le otorgue y con los requisitos para enrolarse en un buque.

Asimismo organizará y estará al cuidado del mantenimiento, reparación y perfecto funcionamiento de la maquinaria del buque a su cargo.

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

**Capataz.-** Trabajador que encontrándose en posesión del Diploma Oficial de Capataz Agrícola, Forestal o Ganadero, y en aquellas especialidades que no requieran este Diploma, el Título de Formación Profesional de 2º grado específico, realiza trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento en su ejecución, comportando bajo su dirección, vigilancia, coordinación y su previsión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores a los que formará y capacitará profesionalmente.

En su caso, viene obligado a comprobar la calidad de la producción, controlar los tiempos y materiales empleados; realizar propuestas de adquisición o sustitución de piezas, repuestos y productos; suministra datos de producción y confecciona resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, etc.

Asimismo viene obligado a ejecutar tareas de reglaje y manejo de maquinaria agrícola, forestal y ganadera, así como la conducción de tractores.

**Delineante.-** Trabajador que estando en posesión del Título de Formación Profesional de 2º grado, Rama Delineación, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

#### Nivel.-4

**Mecánico Naval de 2º.-** Trabajador en posesión, como mínimo, del Título de Mecánico Naval de 2º, que pueda desempeñar el cargo

de Jefe de Máquinas en buques con las atribuciones que la Legislación vigente le otorgue y con los requisitos para enrolarse en un buque.

Asimismo organizará y estará al cuidado, del mantenimiento, reparación y perfecto funcionamiento de la maquinaria del buque a su cargo.

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

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

**Inspector de Entrevistas.-** Trabajador que tiene como función la supervisión del trabajo que realizan los entrevistadores, encuestadores, para determinar su corrección en el trabajo y en las normas y directrices que el Organismo pueda señalar, realizando incluso entrevistas mediante cuestionarios. Realizará también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

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

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

**Oficial 1º Oficinas Varias.-** Trabajador que estando en posesión de Título de Formación Profesional de 2º grado específico, y con completo dominio tanto teórico como práctico de un oficio, realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todas las incidencias de su especialidad, recibiendo

instrucciones genéricas de un funcionario o trabajador de superior categoría que supervisa su labor.

Este trabajador tiene que estar capacitado para saber leer e interpretar planos de detalles y croquis y realizar su trabajo con sumo esmero y destreza, con rendimiento correcto y la máxima economía de material.

**Oficial de 1.º Servicios del IFA.**- Trabajador que, estando en posesión del Título de Bachiller Superior o Formación Profesional de 2.º Grado, Rama Administrativa y Comercial, realiza cometidos estadísticos y contables que precisen preparación específica en tales materias, manejará máquinas de tipo complejo y, con conocimientos y experiencia teórico-práctica, ejecutará con máxima corrección trabajos que precisen iniciativa y responsabilidad en materias propias del trámite de gestión en la localidad o demarcación establecida en su contrato de trabajo.

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

**Encargado de Almacén.**- Trabajador cuya misión 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 ordenará el trabajo entre los mozos que de él dependan, si los hubiera.

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

**Operador de Ordenador.**- Trabajador que estando en posesión del Título de Formación Profesional de 2.º grado, Rama Administrativa y Comercial, tiene encomendadas como misiones fundamentales, preparar, cargar, descargar y manipular todos los equipos y los dispositivos periféricos de entrada y salida necesarios para la ejecución del trabajo, de acuerdo con las instrucciones recibidas, controlar la salida del trabajo y registrar la utilización de las máquinas en el Diario de Incidencias; responder a los mensajes del sistema; detectar el mal funcionamiento de los componentes físicos y/o lógicos del sistema y comunicárselo inmediatamente a su superior; deberán ejecutar los programas informáticos de acuerdo con las instrucciones de su explotación.

**Diplomado en Puericultura.**- Trabajador que en posesión del Diploma Oficial expedido por la Escuela Nacional de

Puericultura, o aquellos otros títulos equivalentes oficiales que, guardando la relación debida con las labores a desempeñar, sean expedidos o reconocidos por los Ministerios de Sanidad, trabajo y Seguridad Social, y Educación y Ciencia.

**Cocinero.**- Trabajador que en posesión del Título de Formación Profesional de 1er. grado de la especialidad y del carnet de manipulador de alimentos, domina teórica y prácticamente la actividad de cocina; realiza sus funciones con capacidad plena para resolver sus cometidos; prepara, condimenta y cocina los menús aprobados, vela por el buen estado de los alimentos, así como su mejor presentación; realiza el despiece de carnes y pescados con el mayor cuidado y perfección; vigila y colabora cuando sea preciso en la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria, utensilios y menaje a su cargo y dirige y coordina el trabajo del personal bajo su dependencia. Asimismo cuidará la vigilancia diaria de la despensa, proponiendo el suministro y la reposición de los artículos en perfectas condiciones de salubridad, calidad y cantidad, en la medida que se necesiten para la confección de los distintos servicios a realizar.

Realizará bajo la dependencia del Administrador, si lo hubiere, o persona en quien delegue el Director del Centro o Establecimiento y en colaboración con la Gobernanta, si existiese, el recuento de las existencias con la periodicidad que se le fija.

#### **Nivel 1**

**Motorista Naval.**- Trabajador en posesión, como mínimo, del Título de Motorista Naval, que está capacitado para el manejo de máquinas o motores de un barco, con las atribuciones que la Legislación vigente le otorgue y con los requisitos para enrolarse en un buque.

Atenderá al mismo tiempo al cuidado y perfecto funcionamiento de la maquinaria a su cargo.

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

**Contramaestre.**- Trabajador que con la suficiente experiencia en la utilización de artes de pesca, bajo las ordenes del Patrón controlará la ejecución de las maniobras de cubierta, el arreglo de las redes y el cuidado del mantenimiento del material de pesca. Asimismo dirigirá las labores de limpieza de todo el barco.

Se exigirá que posea, como mínimo, o bien el certificado de competencia como marinero especialista o una experiencia de dos años enrolado como contramaestre en buques nacionales o



extranjeros mediante certificación de los días que figuren en su cartilla naval por una C.M.M..

Dispondrá además de los requisitos para enrolarse en un buque.

**Oficial 2.º Administrativo.-** Trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros, emplea taquimecanografía en idioma nacional, y manejo de teclados con pantallas y trabajos de consultas en microordenadores, sin que las anteriores tareas tengan carácter permanente ni exclusivo, realiza corresponsalia sin iniciativa y otras funciones similares.

**Oficial 2.º Oficinas Varieg.-** Trabajador que estando en posesión del Título de Formación Profesional de 1er. grado específico, tiene conocimientos teórico-prácticos de su especialidad, realiza los trabajos propios de la misma, con rendimiento y calidad correctos auxiliando, en su caso, a los oficiales de primera.

**Oficial de 2.º Servicios IPA.-** Trabajador que estando en posesión del Título de Graduado Escolar o Formación Profesional de 1er. Grado, Rama Administrativa y Comercial, con conocimientos secundarios sobre la Organización del Estado y de las Administraciones Públicas así como de técnicas administrativas, realizará trámites de gestión ante las Oficinas del Estado, Seguridad Social y Entidades Locales, confeccionando, a título meramente enunciativo y no limitativo, estadísticas, despacho de correspondencia ordinaria con iniciativa, redactar instancias y escritos, realizar liquidaciones y llevar la contabilidad en la localidad o demarcación señalada en su contrato de trabajo.

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

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

**Auxiliar de Informática.-** Trabajador que en posesión del Título de Bachiller Elemental o Formación Profesional de 1er grado, realiza el manejo de terminales de ordenador o de ordenadores personales para la introducción de datos, así como la preparación y control de documentos, y la revisión, en su caso, de los resultados del proceso de tratamiento de información, siempre bajo la supervisión de su jefe inmediato.

**Entrevistador.-** Trabajador que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado, ajustándose en todo caso a las normas señaladas por el organismo.

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

**Vigilante Edificio Principal.-** Trabajador que estando en la puerta principal del edificio sede de los Servicios Centrales del ICONA, facilita información a cuantas personas visitan el edificio, controlando, así mismo el acceso y salida de las mismas.

**Celador.-** Trabajador que poseyendo el título de Guarda Jurado es el responsable de que se cumplan en las zonas a su cargo, de un determinado Centro, las actividades señaladas por el personal técnico o Celador Mayor, si lo hubiera, y ejerciendo misiones de policía y custodia de las riquezas naturales de la misma, dirigiendo los grupos de visitantes y practicando las liquidaciones que en su caso procedan.

#### **Nivel -6**

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

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

**Engresador.-** Trabajador en posesión, como mínimo, del Certificado de Competencia marinera que está en condiciones, a las órdenes de los Jefes de Máquinas, de hacer guardias y cuidar de que el funcionamiento de los equipos instalados sea correcto, observando los indicadores y haciendo las labores encomendadas y avisando a los Jefes de cualquier anomalía. Dispondrá además de los requisitos para enrolarse en un buque.

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

**Ayudante de Oficinas Varieg.-** Trabajador dedicado a aquellas actividades concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exijan cierta práctica y especialidad o atención a aquellos trabajos que impliquen mayor responsabilidad.

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

**Auxiliar de Servicios IPA.**- Trabajador que, estando en posesión del Título de Graduado Escolar o Formación Profesional de 1er. Grado, Rama Administrativa y Comercial, realiza cometidos que no requieren conocimientos técnico-administrativos específicos, cerca de la Administración del Estado, Seguridad Social y Entidades Locales, redactar escritos sencillos y efectuar tareas elementales de contabilidad y estadística en la localidad o demarcación señalada en su contrato de trabajo.

**Auxiliar Administrativo.**- Trabajador encargado de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos como recibos, fichas transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía y manejo de teclados con pantallas y trabajos de consultas en microordenadores, sin que las anteriores tareas tengan carácter permanente ni exclusivo, taquigrafía, estenotipia y análogas. Deberá poseer los conocimientos prácticos de mecanografía y taquigrafía adecuados a las actividades que normalmente desarrolle, desempeñando trabajos similares a los de los funcionarios del grupo D.

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

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

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

**Empleado de Residencia (antiguo Encargado Residencia).**- Trabajador que, en posesión del Título de Graduado Escolar o Formación Profesional de 1er. grado, y Carnet de Manipulador de Alimentos, está al frente de cualquier establecimiento o residencia destinado a proporcionar hospedaje y restauración al personal. Son responsables de su buen funcionamiento, así como de dirigir y mantener la disciplina del personal que, en su caso, tuvieran a sus órdenes.

En aquellas residencias que por su bajo nivel de ocupación no necesitaran de personal auxiliar no especializado, las funciones materiales que conlleva el funcionamiento de los

establecimientos o residencias serán realizadas directamente por este trabajador.

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

#### **Nivel.-2**

**Peón Agrario Especializado.**- Trabajador encargado de ejecutar labores del campo para cuya realización se requiere, aparte del esfuerzo físico, conocimientos prácticos especiales, tales como (segadores, podadores, recogedores de frutas, taladores y análogos), o encargados del manejo de animales en faenas auxiliares de sanidad animal, o bien en la obtención manual o mecánica de las distintas producciones ganaderas, para cuyas actividades se requieran conocimientos prácticos especiales (sujetadores de animales, mamporreros, esquiladores, vaqueros, ordeñadores, recogedores y clasificadores de huevos en las granjas avícolas y análogas).

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

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

**Vigilante.**- Trabajador que, con jornada diurna o nocturna, está a cargo de la vigilancia de talleres, almacenes, oficinas o cualquier otro local.

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

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

**Telefonista.**- Trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

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

**Conserje-Ordenanza.**- Trabajador cuya misión principal es vigilar las puertas y accesos a los locales de las unidades administrativas, hacer recados dentro o fuera de dichos locales, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia; todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como otros trabajos secundarios de análoga naturaleza. Manejará las máquinas fotocopiadoras existentes en su unidad, para trabajos de pequeña cantidad y sin que estas tareas tengan carácter permanente ni exclusivo.

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

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

#### Nivel.-2

**Limpiador.**- Trabajador encargado de los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias.

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

#### ANEXO II

TABLA SALARIAL 1991

##### IMPORTES ANUALES

NIVEL	SUELDO	PLUS HOMOGENEI.	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	TOTAL
	BASE			
1	2.047.200	114.144	360.224	2.521.568
2	1.643.880	85.488	288.228	2.017.596
3	1.361.280	53.712	235.832	1.650.824
4	1.240.644	46.164	214.468	1.501.276
5	1.181.472	42.852	204.054	1.428.378
6	1.073.580	40.704	185.714	1.299.998
7	1.032.588	38.568	178.526	1.249.682
8	986.112	34.284	170.066	1.190.462

##### IMPORTES MENSUALES

NIVEL	SUELDO	PLUS HOMOGENEI.	TOTAL
	BASE		
1	170.600	9.512	180.112
2	136.990	7.124	144.114
3	113.440	4.476	117.916
4	103.387	3.847	107.234
5	98.456	3.571	102.027
6	89.465	3.392	92.857
7	86.049	3.214	89.263
8	82.176	2.857	85.033

#### ANEXO III

TABLA SALARIAL 1992

##### IMPORTES ANUALES

NIVEL	SUELDO	PLUS HOMOGENEI.	GRATIFICACIÓN	TOTAL
	BASE		EXTRAORDINARIA	
1	2.182.764	120.648	383.902	2.687.314
2	1.756.452	90.360	307.802	2.154.614
3	1.457.748	56.772	252.420	1.766.940
4	1.330.236	48.792	229.838	1.608.866
5	1.267.692	45.300	218.832	1.531.824
6	1.153.656	43.020	199.446	1.396.122
7	1.110.324	40.764	191.848	1.342.936
8	1.061.196	36.240	182.906	1.280.342

##### IMPORTES MENSUALES

NIVEL	SUELDO	PLUS HOMOGENEI.	TOTAL
	BASE		
1	181.897	10.054	191.951
2	146.371	7.530	153.901
3	121.479	4.731	126.210
4	110.852	4.066	114.919
5	105.641	3.775	109.416
6	96.138	3.585	99.723
7	92.527	3.397	95.924
8	88.433	3.020	91.453

#### ANEXO IV

PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

1.991

NIVEL	ANEXO IV	
	ANUAL	MENSUAL
1	231.816	19.318
2	201.396	16.783
3	164.472	13.706
4	156.888	13.074
5	138.396	11.533
6	131.424	10.952
7	127.572	10.631
8	117.252	9.771

## ANEXO V

## PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

1.992

NIVEL	ANUAL	MENSUAL
1	245.028	20.419
2	212.880	17.740
3	173.844	14.487
4	165.828	13.819
5	146.280	12.190
6	138.912	11.576
7	134.844	11.237
8	123.936	10.328

## ANEXO VI

PLUS DE RESPONSABILIDAD Art. 98.2 g).

CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE ANUAL	EFFECTIVOS
Patrón de Embarcación	180.000	4
Mecánico Naval de 1ª Clase	156.000	4
Mecánico Naval de 2ª Clase (Jefe de Máquinas)	132.000	2

## ANEXO VII

RELACION DE COMPLEMENTOS PERSONALES A QUE SE REFIERE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

NIVEL	APELLIDOS Y NOMBRE	DESTINO	CATEGORÍA	IMPORTE
3	LLANO QUINTA, Francisco	ICONA	CELADOR-MAYOR	59.250
3	MARTÍNEZ LÓPEZ, Ataulfo	"	"	94.254
3	PINTADO BUN, Juan	"	"	94.254
3	VALERO JIMÉNEZ, Juan M.	"	"	59.250
3	HIDALGO PÉREZ, Antonio	"	"	59.250
4	CORTIJO MONDEJAR, Pedro	"	MECÁNICO-COND	15.048
4	FERNÁNDEZ VALENCIA, Manuel	"	"	15.048
4	GIL MATINOTE, Angel	"	"	15.048
4	JABARDO MARTÍN, Benito	"	"	15.048
4	RUIZ FERNÁNDEZ, Manuel	"	"	15.048
4	VALLEJO CABEZAS, Julio	"	"	15.048
5	AMA DACRIO, Julio del	"	CELADOR	25.346
5	ARESES GÓMEZ, Luis	"	"	25.346
5	BOISAN BARRIOS, Alfredo	"	"	60.350
5	CABALLERO GONZÁLEZ, Alejand."	"	"	25.346
5	CABALLERO MORENO, Victoriano"	"	"	25.346
5	CAMPILLO MARTÍNEZ, Faustino "	"	"	60.350
5	CASATEJADA GÓMEZ, José "	"	"	60.350
5	CASO BLANCO, Eloy "	"	"	60.350
5	CHICO OTERO, Antonio "	"	"	25.346
5	CHICO OTERO, Manuel "	"	"	25.346
5	COBOS MARTÍN, Gregorio "	"	"	25.346
5	ESPINAR ESPINAR, Eduardo "	"	"	25.346
5	ESPINAR ESPINAR, Manuel "	"	"	25.346
5	ESPINAR RODRÍGUEZ, Antonio "	"	"	25.346
5	ESPINAR SALGADO, Antonio "	"	"	25.346

NIVEL	APELLIDOS Y NOMBRE	DESTINO	CATEGORÍA	IMPORTE
5	ESTEVEZ MARTÍN, Eduardo	"	CELADOR	25.346
5	FLOR HERRANZ, Faustino de la"	"	"	25.346
5	FONDEVILLA RUCHERAT, José "	"	"	25.346
5	FRAGA HERNÁNDEZ, Benito "	"	"	60.350
5	GARCÍA ALVAREZ, José "	"	"	60.350
5	GARCÍA RUIZ, Mariano "	"	"	25.346
5	GARCÍA CONSUEGRA, Bautista "	"	"	25.346
5	GARCÍA CONSUEGRA, Jesús "	"	"	25.346
5	GONZÁLEZ ALONSO, José Luis "	"	"	60.350
5	GONZÁLEZ PAEZ, Venancio "	"	"	25.346
5	LOBO BARRIO, Eugenio "	"	"	25.346
5	LÓPEZ PÉREZ, Germán "	"	"	60.350
5	MATEOS VICENTE, Julio "	"	"	25.346
5	MENENDEZ ESTRADA, José Luis "	"	"	60.350
5	MOLINA CABALLERO, Felix "	"	"	25.346
5	PADILLA GALVÁN, José Manuel "	"	"	25.346
5	RODRÍGUEZ PARADA, Antonio "	"	"	25.346
5	RODRÍGUEZ PARADA, Manuel "	"	"	25.346
5	ROJO CASARES, Casimiro "	"	"	60.350
5	SADIA GARCÍA, Gerardo "	"	"	60.350
5	SABIA PERES, Salvador "	"	"	60.350
5	UCETA AGUADO, Avelino "	"	"	25.346
5	VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Rafael "	"	"	25.346
5	VELASCO VALDENEBRO, Ignacio "	"	"	25.346
5	VIDAL BRAVO, Juan "	"	"	25.346
5	VIECO POVEDA, Julio "	"	"	60.350
3	COBOS IGLESIAS, Manuel	IRYDA	Programador	204.800
4	CASADO GALÁN, Oscar	"	Of.1ª Reprogr.	34.400
4	MARTÍN DEL C., José	"	Of.1ª OO.VV.	34.400
4	NIETO BIELSA, José	"	Of.1ª OO.VV.	34.400
5	GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Luis M.	"	Aux. Informática	1.300
6	CASTAÑO LÓPEZ, Sebastián	"	Ayte. OO.VV.	13.600
6	GÓMEZ OVIEDO, Tomás	"	Ayte. OO.VV.	13.600
6	PLAZA CAMPOS, Antonio	"	Ayte. OO.VV.	13.600
6	LEACHE CANO, Rafael	"	Ayte. OO.VV.	13.600
6	LAMUEDRA GÓMEZ, José A.	"	Aux. Admvo.	48.600
TOTAL				2.363.084

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**13388** ORDEN de 11 de mayo de 1992 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.563/1987, interpuesto por don José Gutiérrez Morillas.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 14 de octubre de 1991, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.563/1967, interpuesto por don José Gutiérrez Morillas, sobre la no inclusión del recurrente en la Escala a extinguir de Guardas Rurales; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de don José Gutiérrez Morillas, contra