

	Pág.	V. Anuncios	
Consejería de Emigración y Acción Social			Pág.
— Guarderías. —Resolución de 11 de diciembre de 1985, por la que se adjudica definitivamente, la obra «Instalación agua potable» en la guardería infantil «Las Acacias» de Badajoz	138	Consejería de Industria y Energía	
— Guarderías. —Resolución de 11 de diciembre de 1985, por la que se adjudican definitivamente la obra de «Reforma de patio de juegos» de la guardería infantil «La Serena», de Badajoz	138	— Minas. —Anuncio de 13 de enero de 1986, de solicitud de permisos de investigación ref. 9.484, «Los Mogollones»; 9.485, «Nogales»; 9.486, «La charca del cura»	139
		— Minas. —Anuncio de 14 de enero de 1986, sobre registros que han quedado Francos y Registrables como resultado del concurso publicado en el B. O. E. número 242, de 9 de octubre de 1985	139

0. Disposiciones Estatales

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION de 12 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el personal laboral del Servicio de Investigación Agraria de la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el personal laboral del Servicio de Investigación Agraria de la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura, suscrito por dicha Consejería y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores transferidos del Instituto de Investigaciones Agrarias, el día 8 de marzo de 1985, cuyo expediente entró en el Registro General de Ministerio el 25 de noviembre del año en curso, remitido por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Badajoz, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General ha acordado:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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

Madrid, 12 de diciembre de 1985.—El Director General, Carlos Navarro López.

Sres. Representantes de la patronal y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO DE INVESTIGACION AGRARIA DE LA CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º—Ambito funcional.—El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Servicio de Investigación Agraria de la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura.

Artículo 2.º—Ambito territorial.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de Extremadura.

Artículo 3.º—Ambito personal.—Por personal laboral al servicio del S. I. A. se entiende tanto a los trabajadores contratados por tiempo indefinido, como a aquellos que están ligados al Servicio por contratos de duración determinada formulados o no por escrito y que desempeñen sus actividades en las distintas unidades del Servicio.

Artículo 4.º—Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, y finalizará el 31 de diciembre de 1985. No obstante, sus efectos económicos serán desde el 1 de marzo de 1984.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales

se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio establezca.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año si cualquiera de las partes no lo denuncia, como mínimo con un mes de antelación.

Artículo 5.º—A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa a la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura.

Artículo 6.º—Vinculación a la totalidad.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si durante la tramitación de este Convenio hasta su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» se alterara alguna de sus estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación, debiendo en consecuencia de reconsiderarse su contenido.

Artículo 7.º—Garantías personales.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 8.º—Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.—Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación, para la correcta aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión será elegida inmediatamente después de publicado el Convenio.

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por 6 Vocales (3 por cada parte).

Las reuniones ordinarias de esta Comisión tendrán una periodicidad trimestral.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de partes, por causa grave, debiendo reunirse en el plazo de 3 días hábiles. Se entenderá siempre como causa grave la concesión de los préstamos y anticipos que establece el presente Convenio.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter de vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Corresponde a la Comisión:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Actualización de las normas del Convenio, estudiando la necesidad de su incorporación o supresión.
- d) Aquellas funciones que se deriven de la creación de las posibles comisiones previstas en el acuerdo marco de la Junta de Extremadura.
- e) Estudiar todas las quejas de reclamaciones que puedan formular los trabajadores a la misma, comunicando a la Consejería de Agricul-

tura y Comercio, a través de los cauces reglamentarios las conclusiones y acuerdos tomados.

CAPITULO II

Clasificación del Personal

Artículo 9.º—Por razón de la permanencia al servicio del S. I. A., los trabajadores se clasifican en contratados por tiempo indefinido y de duración determinada.

Son trabajadores contratados por tiempo indefinido los admitidos en el S. I. A. sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores con contrato de duración determinada:

a) Los de obra o servicio determinado.—Son los trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinado, en cuyo contrato conste, con precisión y claridad, el objeto de la contratación cuya duración será el tiempo exigido para el cumplimiento de dicho objetivo.

b) Los eventuales.—Son los trabajadores contratados por exigirle la acumulación de tareas, exceso de proyectos o razones de temporada, cuya duración no excederá en ningún caso de seis meses.

c) Los interinos.—Son los trabajadores contratados para sustituir a los trabajadores con derecho a reservas del puesto de trabajo.

d) Los fijos y periódicos de carácter discontinuo.—Son los trabajadores contratados para la realización de faenas o trabajos que tienen un carácter periódico, pero fijo y no continuo en la actividad del S. I. A. Estos trabajadores figurarán en un censo que les garantice el orden de llamamiento al trabajo, pero que en ningún caso implicará su condición de contratados por tiempo indefinido.

d) Los que formalicen su contrato con arreglo a la normativa en vigor sobre contratación temporal.

Artículo 10.º—El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los siguientes grupos:

- I. Ensayo e Investigación.
- II. Oficina.
- III. Oficios varios.

Artículo 11.º—Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

Grupo I.—*Personal de Ensayo e Investigación.*

Nivel 1.—Peón.

Nivel 2.—Auxiliar de Ensayo e Investigación.
Oficial 2.º de Ensayo e Investigación.
Especialista de Ensayo e Investigación.

Nivel 3.—Maestro Especialista de Ensayo e Investigación.
Oficial 1.ª de Ensayo e Investigación.

Nivel 4.—Analista de Ensayo e Investigación.
Encargado de Ensayo e Investigación.

Nivel 5.—Ayudante Técnico de Ensayo e Investigación.
Encargado General.

Grupo II.—*Oficina.*

Nivel 1.

Nivel 2.—Auxiliar Administrativo.

Nivel 3.—Operador.

Nivel 4.—Administrativo.

Nivel 5.—Administrativo de 1.ª
Programador.

Grupo III.—*Oficios varios.*

Nivel 1.—Peón.
Limpiadora.

Nivel 2.—Telefonista.
Oficial de 2.ª
Vigilante.

Nivel 3.—Oficial de 1.ª
Almacenero.
Guarda Jurado.

Nivel 4.—Maestro Encargado de Taller.

Nivel 5.—Maestro Industrial.

Artículo 12.º—Guardas Jurados.—El S.I.A. no podrá avalar el juramento requerido para el cargo de Guarda Jurado si no es al concursante que haya obtenido el derecho a ocupar en primer lugar la vacante convocada después de la superación de las pruebas exigidas.

Artículo 13.º—En materia de reclamaciones de reclasificación profesional, y sin perjuicio de la competencia de la Jurisdicción laboral y la Administración laboral en materia de reclamaciones individuales de los trabajadores, la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio estudiará las reclamaciones a que hubiere lugar.

Artículo 14.º—Definiciones.

Grupo I.—*Personal de Ensayo e Investigación.*

Nivel 1.—Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar las labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico.

Nivel 2.—Auxiliar de Ensayo e Investigación: Es el personal que conoce métodos preparatorios y operativos específicos, manejo de cierto material y conocimientos elementales y suficientes de los trabajos que desarrolla, siempre bajo la supervisión y mandado de su Jefe Inmediato Superior.

Oficial 2.ª de Ensayo e Investigación: Son trabajadores que realizan funciones para cuyo ejercicio les capacita la posesión del correspondiente diploma o la práctica continuada de las mismas. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades:

- Tractorista.
- Forestal.
- Ganadero.
- Agrícola.

Especialista de Ensayo e Investigación: Son trabajadores encargados de realizar labores agrícolas o trabajos en el manejo u obtención de distintas producciones ganaderas o forestales. Para la correcta ejecución de los trabajos, se requiere, aparte de esfuerzo físico y atención, conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico.

Nivel 3.—Maestro Especialista de Ensayo e Investigación: Es el trabajador que tiene a su cargo el manejo, mantenimiento y puesta a punto de máquinas o aparatos cuya complejidad exija una alta especialidad.

Oficial 1.ª de Ensayo e Investigación: Son trabajadores que poseen conocimientos de mecánica y los que manejan máquinas tales como tractores, cosechadoras, etc., o que realizan funciones para cuyo ejercicio les capacita la posesión del correspondiente diploma o la práctica continuada de los mismos.

Nivel 4.—Analista de Ensayo e Investigación: Es el personal que realiza con eficacia y exactitud análisis de laboratorio y/o campo, conoce y desarrolla normas y procedimientos analíticos específicos, conocen y manejan útiles, aparatos y maquinaria necesaria y realiza labores de cálculo de datos y resultados definitivos. Asimismo estarán capacitados para ejecutar aquellos trabajos que, relacionados con las determinaciones analíticas, resulten imprescindibles, tales como preparación de reactivos, valoraciones, precisiones de aparatos, y otros como polinización, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad

floral, inoculaciones, toma de datos, elaboración aritmética de los mismos y otros de contenido análogos, siempre bajo la supervisión de su Jefe Inmediato Superior, pudiendo tener a su cargo auxiliares o aprendices, cuando los haya.

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

Nivel 5.—Ayudante Técnico de Ensayo e Investigación: Trabajador que con amplios conocimientos sobre los trabajos de laboratorio y/o campo, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos, auxiliares a los de titulado y a las órdenes directas de éste, tales como elaboración o modificación de hipótesis sencillas o forma de desarrollar las mismas, elección de aparatos o métodos para el desarrollo de un trabajo, cálculo preparatorio y ejecución práctica de la labor, redacción de conclusiones, etc. Podrá tener personal a su cargo, supervisando el trabajo de éste. Para el acceso a esta categoría se valorará especialmente la titulación y el curriculum profesional del aspirante.

Encargado General: Trabajador que con conocimiento suficiente de instalaciones y explotaciones agrarias y bajo las órdenes inmediatas del Titulado Superior o Medio, tiene uno o más encargados a las suyas, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas y posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores, es responsable de los medios materiales y mecánicos y de la disciplina del personal.

Grupo II.—Oficina.

Nivel 2.—Auxiliar Administrativo: Trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficinas y despachos, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de recibos y fichas, transcripción de mecanografía. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía adecuado a las actividades que normalmente desarrolla.

Nivel 3.—Operador: Es el encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla las salidas de los trabajos y transmite a sus superiores las anomalías físicas o lógicas observadas.

Nivel 4.—Administrativo: Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros, emplea taquimecanografía en idioma nacional, realiza corresponsalía sin iniciativa y otras funciones similares, y realiza operaciones con máquinas contables administrativas, que requieren conocimientos adecuados.

Nivel 5.—Administrativo de 1.ª: Es el trabajador que desarrolla en las secciones y dependencias aquellas actividades que requieren iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, contabilidad, redacción de documentos, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos) para lo cual es preciso estar en posesión de conocimientos adecuados.

Programador: Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de confeccionar organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentación manual de operaciones.

Grupo III.—Oficios varios.

Nivel I.—Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar las labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico.

Limpiadora: Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los centros de trabajo.

Nivel 2.—Telefonista: Es el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico, y otros medios de telecomunicación.

Oficial de 2.ª: Es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida a los Oficiales de 1.ª, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades:

- Mecánico.
- Carpintero.
- Fontanero.
- Electricista.
- Albañil.
- Pintor.

Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las

unidades administrativas o de los campos o espacios abiertos dependientes de las mismas, bien sea en turno de día o de noche.

Ordenanza: Es el trabajador cuya misión consiste en reproducir documentos, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe.

Nivel 3.—Oficial de 1.º: Es el trabajador que ejecuta los correspondientes trabajos a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y puede realizar reparaciones en las instalaciones, máquinas y edificios. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades:

- Conductor.
- Mecánico.
- Carpintero.
- Fontanero.
- Electricista.
- Albañil.
- Pintor.

Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir los materiales y distribuirlos a las dependencias, registra en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, hacer inventarios, control de existencias y seguimientos de pedidos.

Guarda Jurado: Es el que tiene a su cargo durante el día o la noche las funciones de seguridad y vigilancia de los locales, puntos fijos, instalaciones, zonas o fincas que le señalen sus respectivos jefes, con sujeción a las disposiciones legales que regulan dicho cargo.

Nivel 4.—Maestro Encargado de Taller: Técnico no titulado que, con conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, tiene mando directo sobre el personal, si lo hubiere, de su taller, dirige los trabajos del mismo con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores inherentes a su función y es, asimismo, responsable de la disciplina del personal a su cargo, la distribución del trabajo, la comprobación de la correcta ejecución del mismo y de las propuestas para la sustitución de piezas o repuestos.

Nivel 5.—Maestro Industrial: Es el trabajador que en posesión de este título, expedido por Centro Oficial o de Formación Profesional reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación con carácter habitual y permanente y específicamente las de planificación y supervisión del trabajo, control del mismo y elaboración de cálculos.

CAPITULO III

Vacantes y Contratación de Personal

Artículo 15.º—Vacantes: Las vacantes que se produzcan en cada unidad administrativa del SIA se cubrirán con arreglo al siguiente orden de preferencia:

1. Por concurso de traslados.
2. Por concurso-oposición restringido.
3. Por concurso-oposición libre.

Será obligatoria la convocatoria del concurso de traslado y del concurso-oposición restringido de todas las vacantes que se produzcan en el SIA cuando se acuerde por la Comisión Paritaria el mantenimiento de dicha plaza en la plantilla. Una vez decidida su continuidad la convocatoria se hará en el plazo máximo de 2 meses.

Artículo 16.º—Concurso de traslados: Convocado concurso de traslado para cubrir una vacante, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador del Servicio de Investigaciones Agrarias que obste la misma categoría de la vacante, adjudicándose la plaza por el siguiente orden de preferencia:

1. El trabajador destinado en el mismo Centro de Trabajo donde se convocan las vacantes.
2. El trabajador cuyo cónyuge también trabaje en el SIA y tenga su destino en el mismo municipio o Centro de Trabajo en que se produzca la vacante.
3. El trabajador cuyo cónyuge tenga su Centro de trabajo en el mismo municipio en que radique el Centro de Trabajo en que se produzca la vacante.
4. El de más antigüedad en la categoría.
5. El de más antigüedad.

Artículo 17.º—Concurso-oposición restringido: Las vacantes que hayan sido desiertas en concurso de traslados se cubrirán mediante concurso-oposición restringido.

Podrá concurrir a este concurso cualquier trabajador del SIA que ostente nivel igual o inferior al de la vacante cualquiera que sea su categoría o grupo profesional y esté contratado por tiempo indefinido, al menos con un año ininterrumpido de servicios prestados.

Dicho concurso se realizará de la siguiente forma:

Los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y prácticas en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre cero y diez puntos en cada una de las pruebas. Todos los aspirantes deberán obtener una puntuación mínima en cada prueba de cinco puntos para ser declarados aptos.

Los aspirantes declarados aptos que obtengan

la máxima puntuación y en caso de empate se le acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

a) Por antigüedad: Se bonifica con 0'5 puntos por cada año de servicios prestados, más 0'1 puntos por cada año o fracción de permanencia en su actual categoría.

b) Por proximidad de nivel: Se bonifica con 14 puntos al trabajador encuadrado en el mismo nivel retributivo de la vacante y con 10 puntos al trabajador que esté encuadrado en el nivel inmediato inferior, sometida esta última bonificación a una reducción consistente en dos puntos por cada nivel más de diferencia.

c) Por grupo profesional: Se bonifica con tres puntos el estar encuadrado en el mismo grupo profesional que la vacante.

d) Por proximidad física: Se bonifica con cuatro puntos el pertenecer al mismo Centro de Trabajo en que radique la vacante, con dos puntos más pertenecer al mismo equipo de trabajo.

e) Por trabajos realizados: Se bonificará con uno o dos puntos al haber estado realizando trabajos de la categoría de la vacante, por un período inferior o superior a un mes, respectivamente.

f) Por formación profesional: Se bonifica con tres puntos al haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por el Servicio de Investigación Agraria.

Artículo 18.º—Concurso-oposición libre: Las vacantes que hayan sido declaradas desiertas en los anteriores concursos se cubrirán mediante concurso-oposición libre.

En la convocatoria se hará constar con la mayor precisión el destino de la plaza, así como las funciones concretas que en principio tendrá encomendadas.

En la misma convocatoria deberán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible ni valorable titulación alguna que no esté expresamente reflejada en la correspondiente definición que de la categoría señala el presente Convenio.

Artículo 19.º—La convocatoria de las plazas a cubrirse por concurso de traslado, oposición-restringido y libre, se efectuará por la Consejería de Presidencia y Trabajo a propuesta de la Consejería de Agricultura y Comercio con el informe favorable de la Dirección General de Investigación, Extensión y Capacitación Agrarias.

Artículo 20.º—En cualquiera de los sistemas de selección y evaluación establecidos anteriormente en los que regirán los principios de publicidad, capacidad y méritos deberá constituirse un tribunal del que formará parte vocal, 2 representantes

del personal designado por el Comité de Empresa.

Artículo 21.º—La Consejería de Agricultura y Comercio procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

En caso de traslado permanente de uno o varios trabajadores a un Centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia por razones técnicas, organizativas o productivas justificadas, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa deberá consultar previamente a cualquier otro trámite legal con el trabajador o trabajadores afectados, la aprobación del traslado, las condiciones del mismo y si éstos o algunos de éstos lo solicitase, la aprobación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Asimismo, en el expediente que se tramite ante la autoridad laboral para recabar su aprobación al traslado o traslados propuestos se incluirá un informe emitido por el Comité de Empresa o Delegados de Personal alegando las razones que aprueban, o en su caso, desaprueban dichos traslados.

Al efecto de seleccionar, en su caso qué trabajadores se trasladarían y cuáles permanecerían en su mismo destino, se convocará concurso forzoso de traslado por categorías con las siguientes preferencias:

1. Los solteros sobre los casados.
2. Los casados con menores cargas familiares.
3. Los casados cuyo cónyuge sea trabajador y tenga su destino en el municipio del que sale destinado.
4. Los casados cuyo cónyuge sea trabajador del SIA y tenga su destino en la unidad de la que se sale destinado.
5. En defecto de los anteriores criterios se preferirá al más moderno en la categoría y antigüedad.
6. De conformidad con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Artículo 22.º—Traslados Voluntarios: Todo trabajador con al menos 3 años de antigüedad podrá solicitar voluntariamente su traslado a cualquier otro Centro del SIA.

Dicha solicitud deberá ser resuelta en el plazo máximo de quince días por la Dirección General, previo informe de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los Centros de origen y destino, así como del Jefe del Servicio.

Artículo 23.º—Censo Laboral: El SIA confeccionará el Censo Laboral de trabajadores fijos cuando le sea solicitado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 24.º—Trabajos de distinta categoría:

1. Trabajos de inferior categoría: En casos especiales y por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad de producción, los Jefes de las unidades o Equipos de trabajos podrán destinar a un trabajador a realizar trabajos de la categoría profesional inmediatamente inferior a la que tuviese y dentro de su grupo, informando al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En todo caso, estas situaciones no podrán prolongarse durante un período superior a 15 días seguidos, ni suponer en el cómputo anual más de 30 jornadas de trabajo.

El trabajador durante este período seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

2. Trabajos de superior categoría: Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá, durante el tiempo de al prestación, la remuneración total correspondiente a la categoría a que circunstancialmente haya quedado adscrito.

Estos trabajos no podrán durar más de 3 meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a la función anterior a su categoría, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.º—El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial ni profesional, previo informe favorable al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso. En caso de disconformidad entre las partes, y hasta en tanto no se resuelva definitivamente se le asignará al trabajador afectado un puesto de trabajo acorde con la justificación que presente, siempre que ésta sea suficientemente válida.

Artículo 26.º—Dimisiones: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de un mes de antelación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación constituirá falta leve, y si el preaviso se realizará con menos 15 días de antelación constituirá falta grave.

La empresa vendrá obligada a liquidar en un mes al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejados el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso de la liquidación.

CAPITULO IV

Promoción educativa y profesional del trabajador

Artículo 27.º—Formación Profesional.

1) La Consejería de Agricultura y Comercio promoverá la formación educativa y profesional de sus trabajadores. A tal fin, organizará cursos de capacitación y perfeccionamiento que serán programados con la colaboración del Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores.

2) Dicha programación se procurará que esté realizada y publicada dentro del último trimestre de cada año.

3) Cuando se trate de estudios en Centros Oficiales de Enseñanza, el trabajador podrá solicitar una ayuda de estudios, cuya concesión y cuantía quedará fijada por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, en función de los fondos existentes y del aprovechamiento que el trabajador haga de dichos cursos.

Los trabajadores que sigan cualquier tipo de estudios fuera del Centro de trabajo tendrán derecho a:

División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

Elección del turno más beneficioso fuera para sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo.

En todo caso, el SIA podrá exigir los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hace referencia los párrafos anteriores.

4) Las Direcciones de los Centros, de acuerdo con los Comités de Empresa, redactarán un plan de formación de carácter práctico, para el personal laboral de su Centro afectado por este Convenio, que se llevará a efecto por parte de las Direcciones dentro de los seis meses siguientes a la publicación de este Convenio.

5) El trabajador que realice cursos de perfeccionamiento profesional tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, al disfrute de permisos retribuidos necesarios para concurrir a los exámenes y a la concesión del oportuno permiso no retribuido, con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 28.º—Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral idéntica a aquella que rijan con carácter normal en cada momento en la Administración.

En relación con el horario de trabajo se seguirá el mismo criterio que el establecido en el párrafo anterior de este artículo.

Los sistemas de cómputo, control y flexibilidad de la jornada y del horario, así como los sistemas de transporte para el personal acogido al ámbito de este convenio, serán idénticos a los establecidos para el personal funcionario en cada momento y Centro de trabajo.

No obstante todo lo anterior, podrán pactarse en cada Centro otros horarios especiales de trabajo, con las compensaciones que se establezcan mediante acuerdos entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal con la Dirección del Centro y posterior aprobación de la Dirección General de Extensión, Capacitación e Investigación Agraria.

Artículo 29.º

La Consejería de Agricultura y Comercio podrá autorizar a petición del interesado y previo informe de la Dirección del SIA, la reducción de su jornada de trabajo, que conllevará una reducción proporcional en las retribuciones totales a percibir por dicho trabajador, con excepción de la ayuda familiar. Estos trabajadores así como los autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 34.º C-9), de este Convenio no podrá realizar horas extraordinarias mientras disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 30.º

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28.º del presente Convenio, por parte del SIA se procurará mantener los medios de transporte en los Centros de trabajo donde ya existan así como su instalación en los Centros donde, a propuesta de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y previo estudio e informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Alternativamente podrán acordarse, con las mismas limitaciones que en el párrafo anterior, otras fórmulas para atender las demandas que en materia de transporte planteen los trabajadores de un Centro determinado.

Artículo 31.º—Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias todas las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La fórmula para la determinación del valor de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{S \ B \ C \ + \ A}{1.712}$$

S B C: Salario base Convenio.

A: Antigüedad.

Mil setecientos doce: Número de horas de trabajo al año (computadas exclusivamente a efectos del valor de la hora extraordinaria).

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 %.

Artículo 32.º—Vacaciones.

La duración de las vacaciones se fija en un mes natural.

El calendario de vacaciones se establecerá entre la Dirección del SIA y los representantes de los trabajadores, oídas en su caso las personas afectadas.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales en dos periodos como máximo de vacaciones. En este caso la suma total de ambos periódicos de vacaciones no será superior a 30 días naturales.

El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año natural a que corresponda.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio, disfrutarán la parte proporcional de días de vacaciones al número de meses trabajados, computándose las fracciones inferiores a un mes como mes completo.

CAPITULO IV

Indemnizaciones por razón de servicio, licencias y excedencias

Artículo 33.º—Indemnizaciones por razón de servicio.

En las comisiones que se desempeñen en cualquier punto del territorio nacional, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho y que comprenden los gastos de manutención y los gastos de alojamiento, en las circunstancias que se determinan en los apartados siguientes:

a) Si se pernocta fuera de la residencia oficial se abonarán los gastos de alojamiento.

b) Si se vuelve a pernoctar a la residencia oficial se abonarán los gastos de manutención originados por razón del servicio.

Dietas en territorio nacional

Por alojamiento	Por manutención		Dieta entera
	Comida	Cena	
3.200	1.300	1.200	5.700

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del SIA.

Cuando el trabajador utilice medio de locomoción propio se le abonará por gasto de kilometraje lo que la Junta de Extremadura establezca en cada momento para su personal.

EL SIA facilitará anticipadamente el 80 % del importe de la dieta correspondiente.

Artículo 34.º—Licencias retribuidas.

El trabajador avisando con la posible antelación y posterior y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, sin recuperación y sin merma del período de vacaciones anuales, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

A) 15 días naturales por razón de matrimonio y con motivo de su celebración.

B) Por embarazo, alumbramiento y lactancia:

1. Por embarazo y alumbramiento de la trabajadora, 100 días naturales.

2. Por permiso para cubrir del niño: 1 hora de reducción de jornada que podrá dividirse en dos períodos, pudiéndose tomar tanto por el padre como por la madre y hasta que el niño cumpla 1 año de vida.

C) Por asuntos propios:

1. 5 días por nacimiento de hijo, ampliables a 8 si el alumbramiento tiene lugar fuera de la residencia habitual.

2. 5 días por fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 7 si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.

3. 3 días por grave enfermedad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 5 si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.

4. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 3 si se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.

5. Un día por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

6. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

7. El trabajador tendrá derecho al disfrute de hasta 10 días por asuntos propios. El disfrute de estos 10 días deberá responder en todo caso a causa debidamente concretas y justificadas por el trabajador afectado, que no podrá utilizar los 10 días globalmente, sino sólo aquellos que sean necesarios.

8. A lo largo de cada año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asunto particular no incluidos en los indicados en los puntos anteriores de este artículo.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización que se comunicará

a las respectivas Unidades de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

9. Por atención a ancianos minusválidos o menores de 6 años:

—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de 6 años, anciano o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción en la jornada laboral de un máximo de 2 horas, sufriendo como merma salarial el importe de la tercera parte de la reducción.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Artículo 35.º—Licencias sin retribución: El personal que lleve como mínimo un año de servicio en el S.I.A., tendrá derecho a licencia sin retribución por un plazo nunca superior a 3 meses computables cada 2 años.

Artículo 36.º—Suspensión de contrato por mútuo acuerdo de las partes: El trabajador con más de 2 años de antigüedad reconocida podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por tiempo superior a 3 meses e inferior a 2 años.

Dicha suspensión deberá acordarse por tiempo determinado, sin posibilidad de prórroga ni acortamiento de la misma, dando derecho a reserva de puesto de trabajo.

No podrá solicitarse una nueva suspensión por mútuo acuerdo hasta transcurridos 5 años desde que finalizó la anterior.

Artículo 37.º—Excedencias:

1) El personal fijo del S.I.A. podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna hasta tanto no se reincorpore al servicio.

2) La excedencia puede ser de dos clases: voluntaria y forzosa.

a) Excedencia voluntaria. — Se concederá a los trabajadores fijos que la soliciten siempre que cuenten con un año de antigüedad como mínimo, no tengan pendiente de reembolso alguna cantidad de anticipo reintegrable y no estén sometidos a expedientes de responsabilidad administrativa. Dicha excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años. La concesión se hará en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de su petición.

El reingreso quedará condicionado por:

1.—Que se solicite por el trabajador treinta días antes de que finalice el plazo para el que fue concedida la excedencia.

2.—Que exista alguna vacante en su mismo nivel. En caso contrario, y si existiera vacante en algún nivel inferior al del trabajador que pide el reingreso, podrá ocuparla con las condiciones eco-

nómicas que correspondan a ésta, hasta tanto se produzca aquélla vacante.

3.—Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia forzosa.—A los trabajadores que se declaren en esta situación por causas previstas en la Ley, se les reservará su plaza y destino, y se acumulará como servicios prestados a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la extinción de la causa que motivó la excedencia. De no solicitarse tal reingreso en el plazo señalado, los excedentes forzosos pasarán automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

CAPITULO VII

Régimen Asistencial

Artículo 38.º—Economatos: Dentro de los tres primeros meses del año, los Comités de Empresa presentarán a la Dirección del S.I.A. propuestas de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 39.º—Comedores: El S.I.A. habilitará locales adecuados en las distintas unidades, manteniendo los actuales servicios de comedores y cafeterías en las unidades que lo tuvieran. En el plazo máximo de dos meses, contado a partir de la publicación del presente Convenio, representantes del S.I.A. y de los trabajadores elaborarán un Reglamento de Comedores y Cafeterías donde se fijen unas condiciones mínimas y generales para todos los Centros, y otras específicas, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno.

Artículo 40.º—Guarderías infantiles: Los diferentes Comités o Delegados de Personal desarrollarán un estudio en el plazo máximo del primer mes, a partir de la publicación del presente Convenio de los Centros donde se necesiten guarderías.

Artículo 41.º—Actividades culturales y deportivas: Se creará en cada Centro de Trabajo una Comisión de Actividades Culturales y recreativas que presentará a la Dirección del SIA un detallado programa de actividades.

Por la Dirección del S.I.A. se procurará atender, en la medida de las posibilidades, la atención a estas actividades.

CAPITULO VIII

Seguridad Social

Artículo 42.º—Afiliación: Todos los trabajado-

res acogidos a este Convenio, tengan contrato por tiempo indefinido o de duración determinada, deberán ser afiliados al régimen general de la Seguridad Social.

Quedarán excluidos de lo anterior aquellos trabajadores eventuales o fijos discontinuos contratados para labores agrarias por un período inferior a veintiocho días y que figuren inscritos en los censos agrarios. Para períodos de tiempos superiores y para el mismo tipo de contrataciones la inclusión o no en el régimen general de Seguridad Social será elegida por el trabajador en el momento de la formulación del contrato respectivo, siempre que lo permitan las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social.

Artículo 43.º—Complemento por ILT: En los supuestos de incapacidad laboral transitoria el Servicio de Investigaciones Agrarias abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100 por 100, siempre y cuando el tiempo durante el cual se dé esta situación no sea superior a treinta días en un año.

En este último caso el Comité de Empresa del Centro al cual pertenezca el trabajador afectado (o en su caso los Delegados de Personal) se reunirán con la Dirección del Centro para acordar la concesión de prórroga o bien la denegación de la misma.

En caso de desacuerdo entre las partes el Servicio de Investigaciones Agrarias continuará abonando esta diferencia al trabajador en la misma cuantía hasta que finalice su situación de incapacidad laboral transitoria.

Al efecto de conseguir la reducción y corrección del absentismo se aplicarán las previsiones establecidas en el artículo 52, d), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.º—Jubilación: La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador 65 años de edad. Esta edad podrá superarse en el caso de que el trabajador no hubiera completado los períodos de carencia para la jubilación, exigidos en cada momento por la Seguridad Social, en cuyo caso se jubilaría al completar dichos períodos.

Voluntariamente el trabajador podrá jubilarse a partir de los 60 años de edad. En tal caso el S.I.A. abonará al trabajador la diferencia porcentual entre la pensión percibida de la Seguridad Social y la que le hubiere correspondido percibir en caso de jubilarse a los 65 años, por habersele aplicado la reducción porcentual que establece el artículo 7 A de la Orden de 17 de septiembre de 1976, en función de la edad de jubilarse.

Alternativamente, el trabajador podrá renunciar a las diferencias establecidas en el párrafo anterior por la percepción de un capital constituido por lo percibido en los 12 últimos meses en concepto de antigüedad, sin que en ningún momento esta cifra pueda superar el porcentaje máximo de antigüedad previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Como sistema único de jubilación, los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto y Real Decreto 1705/1982 de 19 de octubre.

CAPITULO IX

Retribuciones

Artículo 45.º—Salario base Convenio: Es el asignado para cada nivel en el anexo primero.

Artículo 46.º—Retribución del Convenio: Es la formada por el salario base Convenio más los complementos del Convenio.

Artículo 47.º—Complementos:

Primero: Complementos de antigüedad.—El personal fijo de la plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cantidad fija anual por año de servicio, en la cuantía que se establece en el anexo 2, igual para todas las categorías y dividido en catorce mensualidades.

El cómputo de la antigüedad se fijará a 1 de enero, estableciéndose un número de años equivalente a los años de servicio completos y fracción, computándose esta fracción con un año completo.

En todo caso la cuantía de este complemento estará sujeta a los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo: Los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad consistirán en el abono de un 25 por 100 del salario base Convenio en los casos y por tiempos que se expresan a continuación:

a) Aquellos trabajadores en cuyos puestos de trabajo se realicen tareas que sean peligrosas, tóxicas o penosas de manera habitual podrán solicitar la concesión de este complemento. La Dirección del Servicio de Investigaciones Agrarias, previo informe del Director del Centro de Trabajo correspondiente y del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores, en su caso, declarará el derecho a la percepción de dicho complemento, que se abonará por mensualidades sin repercusión en pagas extraordinarias.

b) Aquellos trabajadores que realicen esporádicamente tareas de la misma naturaleza podrán asimismo solicitar este complemento. Se declarará el derecho de igual forma y en la misma cuantía, pero su abono se hará en función de las jornadas empleadas en dicho trabajo especialmente penoso, tóxico o peligroso. Dichas jornadas serán cuantificadas mediante certificación expedida por la Dirección del Centro de Trabajo correspondiente.

c) Aquellos trabajadores que realicen trabajos entre las veintidós horas y las seis horas, no

siendo éste su horario habitual, tendrán derecho a percibir este complemento del 25 por 100 en función de las horas nocturnas trabajadas que se acreditarán mediante certificación expedida por la Dirección del Centro de Trabajo.

Contra el acuerdo denegatorio del derecho a la percepción de estos complementos, el trabajador podrá interponer las acciones que estime convenientes ante la autoridad laboral o los Organos de la Jurisdicción de Trabajo.

Artículo 48.º—El salario hora de cada trabajador se establece en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{S B C + A}{1.712}$$

S B C = Salario Base Convenio.

A = Antigüedad.

1.712: Número de horas de trabajo al año, computadas exclusivamente a efectos de calcular el salario hora.

Artículo 49.º—Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales cuyo abono se hará efectivo junto con las mensualidades de junio y diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad del salario base del Convenio más el complemento mensual de antigüedad.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio dentro del semestre natural, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 50.º—Otras gratificaciones y ayudas: los trabajadores en situación de excedencia forzosa por cumplimiento del servicio militar tendrán derecho a percibir, si se encontraran en dicha situación el día 1 de julio y/o el día 1 de diciembre, las gratificaciones extraordinarias correspondientes, en la forma y cuantía establecida en el artículo anterior.

Artículo 51.º—Préstamos reintegrables: los trabajadores podrán solicitar préstamos reintegrables en cuantía equivalente a dos mensualidades íntegras, a devolver en el plazo de un año, mediante reducción proporcional sobre los haberes a percibir cada mes. La Comisión Paritaria administrará el fondo que se cree para estos préstamos reintegrables y elevará las oportunas propuestas a la Dirección del Servicio de Investigaciones Agrarias.

A los fines previstos en el párrafo anterior, el SIA constituirá un fondo de tres millones de pesetas para atender las peticiones que se presenten en el año 1985.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a

percibir anticipos máximos equivalentes al importe de las pagas extraordinarias no liquidadas, a devolver en fechas que de conformidad con este Convenio corresponda al abono de las mismas.

A este fin el SIA constituirá un fondo de dos millones de pesetas para atender las peticiones que se presenten en el año 1985.

Artículo 52.º—Anticipos reintegrables: La Consejería de Agricultura y Comercio, dentro del límite del 3 por 100 de la masa salarial de cada año, facilitará la concesión de anticipos reintegrables, cuyo importe puede ascender hasta pesetas 200.000.

El reintegro de estos anticipos se realizará mediante el descuento del 10 por 100 sobre el salario bruto de cada nómina del trabajador que lo hubiere solicitado.

CAPITULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 53.º—Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Artículo 54.º—Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se calificará de leve, grave o muy grave.

Artículo 55.º—Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, de cinco hasta ocho en un mes en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No atender a los compañeros con la corrección debida.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 56.º—Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

12. La acumulación de tres faltas leves (dentro de un período de tres meses), cualquiera que sea su naturaleza y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La falta de preaviso del trabajador en los casos de extinción del contrato de trabajo por disminución de éste.

Artículo 57.º—Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia injustificada durante tres días o más consecutivos al trabajo.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consi-

deración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, salvo en el caso de las faltas de puntualidad, que se requerirá la acumulación de tres faltas graves en el mismo período.

12. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director General de Investigación, Capacitación y Extensión Agraria.

Artículo 58.º—Régimen de sanciones.—La sanción de las faltas graves y muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído al trabajador afectado y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como comunicación motivada a los mismos si aquella llegara a imponerse.

En cualquier caso la Dirección correspondiente dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 59.º—Sanciones máximas: las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

La imposición de una u otra sanción de las previstas para cada tipo de faltas se determinará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

Artículo 60.º—Despidos: La sanción laboral de despido deberá ajustarse en todo momento a lo regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61.º — Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días a partir de la fecha de su comisión, salvo las faltas de

puntualidad y asistencia, cuyos plazos se computarán a partir del último día del mes natural en que se cometan.

La iniciación de los expedientes sancionadores previstos en el artículo 58 de este Convenio interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 62.º—Cancelación: Transcurridos nueve y dieciocho meses desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, quedará cancelada la anotación de la misma en el expediente personal del interesado.

Asimismo la anotación de la sanción por falta leve se cancelará transcurridos treinta días.

CAPITULO XI

Derechos de representación colectiva y garantías sindicales

Artículo 63.º—Delegados de Personal:

1. La representación de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 5 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los Delegados de Personal en la cuantía siguiente:

Hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. En el caso de que en ningún Centro de trabajo de una provincia se alcanzase el número de seis trabajadores se considerará el conjunto de los Centros de la provincia como unidad electoral.

Si con el sistema indicado en el párrafo anterior tampoco se alcanzara el número de seis trabajadores, se considerará el conjunto de los Centros de Trabajo como unidad electoral.

Si con el sistema indicado en el párrafo anterior tampoco se alcanzara el mínimo establecido, se agruparán los Centros de Trabajo limítrofes. Las unidades electorales se concretarán en este caso en base al indicado criterio, inmediatamente antes de la celebración de las elecciones sindicales.

Comité de Centro.—La presentación de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores fijos corresponde colegiadamente al Comité de Centro. El número de miembros del Comité de Centro se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

La elección del Comité de Centro se efectuará en un único colegio electoral en cada Centro de trabajo.

Comité Intercentros.—Es el Comité que representa ante el SIA al conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio. Estará compuesto por un máximo de doce miembros designados entre los componentes de los distintos Comités de

Centro o Delegados de Personal, con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

Podrán convocarse asambleas generales de Delegados de personal y miembros de Comité de Centro hasta un máximo de tres al año con el fin de estudiar conjuntamente la problemática que afecte a los trabajadores por ellos representados.

Artículo 64.º—Competencias de la representación de los trabajadores: Los Comités de Centro tendrán competencias que vienen descritas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa.

Al Comité Intercentros le corresponderán idénticas competencias que a los Comités de Centro, pero referidas al ámbito donde ha de desarrollar sus funciones.

Además, y dentro también de los ámbitos respectivos, ambos Comités tendrán:

Información de los presupuestos de gastos del personal laboral.

Información trimestral sobre número de horas extraordinarias realizadas, departamentos y trabajadores, así como el importe global de éstas.

La negociación del Convenio compete a la Comisión Negociadora en la cual serán obligatoriamente mayoría los miembros pertenecientes al Comité Intercentros.

Artículo 65.º—Garantías de los representantes: Los miembros del Comité de Centro y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité del Centro o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en el Organismo o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desen-

volvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al SIA.

En todos los Centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

En los Centros de trabajo que cuenten con más de cuarenta y nueve trabajadores el Comité de Centro contará con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y existirá un tablón específico para el personal laboral.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

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

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités o varios de sus componentes y, en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos los correspondientes a Delegados de la misma provincia o en su caso de la unidad mínima contemplada en el artículo 63 de este Convenio.

La acumulación de horas requerirá al acuerdo previo con el SIA en cuanto al número de personas en que recae la misma y los períodos de tiempo en que será de aplicación.

f) Los miembros del Comité Intercentro tendrán derecho a desplazarse por cuenta del SIA y con percepción de dietas seis veces al año para reuniones de dicho Comité y/o del Pleno de Delegados.

Los demás miembros del Pleno de Delegados podrán desplazarse tres veces al año en las mismas condiciones que las del Comité para reuniones del Pleno. Igualmente serán por cuenta del SIA y con derecho a percepción de dietas los desplazamientos que, de acuerdo con la Dirección del SIA, deban realizar los miembros del Comité Intercentro.

g) Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio, tendrán derecho al percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas de conformidad a lo que en esta materia establece el presente Convenio.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo, no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Artículo 66.º—Derecho de reunión: Los trabajadores de cada Centro o localidad tendrán derecho a realizar tres asambleas anuales dentro del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud de la Unidad o Departamento con especificación del día, lugar y hora de reunión y detalle de los asuntos a tratar.

Artículo 67.º—Acción sindical: La actividad de los trabajadores representantes de los Sindicatos, a nivel de Centro de Trabajo, podrá desarrollarse de la siguiente forma:

1. Distribuyendo información, fuera de las horas de trabajo entre el personal laboral y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de Trabajo los Sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios puestos a su disposición, a cuyo efecto dirigirán previamente a la Dirección copias de las mismas.

2. Disponiendo de local adecuado para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del Centro lo permita.

3. Reuniéndose en asamblea fuera de horas de trabajo con sus representados, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene

Artículo 68.º—El Servicio de Investigaciones Agrarias incluirá en sus presupuestos las partidas necesarias para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando por ello procediese, o bien contratando las prestaciones idóneas.

Artículo 69.º—Las disposiciones legales de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, de 9 de marzo de 1971, serán las mínimas necesarias de aplicación a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de las unidades y puestos de trabajo donde los trabajadores desarrollen sus actividades.

Artículo 70.º—En los procesos productivos el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo recibirá toda la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso que sean necesarios para el conocimiento y prevención de los riesgos que puedan dañar la salud física y/o mental del operario derivadas del trabajo.

En los procesos productivos el trabajador tendrá derecho al comienzo de toda la información de los mecanismos de prevención.

El Servicio de Investigaciones Agrarias está

obligado a señalar todas las sustancias o materiales que utilicen a efectos de cumplir lo ordenado en los Convenios suscritos en la OIT.

Artículo 71.º—Obligaciones del SIA:

1. Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueran de pertinente aplicación en las unidades por razón de actividades que en ellos se realicen.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuado a los trabajos que realicen, así como la ropa de trabajo, como mínimo una vez al año, y prendas de protección homologadas por Organismo competente. La Dirección del Centro de Trabajo se reunirá con los Comités de Empresa o Delegados de personal una vez al año a fin de determinar el tipo de prendas y el número de ellas.

4. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas cuando los trabajadores sufran dolencias o defectos físicos, tales como: epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otras análogas.

5. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Seguridad Social e Higiene.

6. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene, así como los Convenios suscritos en la OIT.

7. Solicitar de los Institutos Provinciales de Seguridad e Higiene revisiones médicas para los trabajadores de los Centros del SIA cuando los Comités de Empresa o Delegados de personal de los mismos así lo requieran.

Artículo 72.º—Funciones de los Comités de Seguridad e Higiene. Serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deben regir en cada caso.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a las unidades establecidas para los

trabajadores al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, promoviendo la adopción de las medidas preventivas necesarias.

4. Investigar las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales producidas, con objeto de evitar unos y otras, cuyo resultado dará a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

5. Se reunirán los Comités al menos mensualmente y siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de dos o más de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Asimismo se enviarán mensualmente al Delegado de Trabajo las Actas de las sesiones celebradas.

6. Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y en caso de prolongarse fuera de éstas se abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en el igual tiempo.

Artículo 73.º—En todas las unidades están obligados a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 74.º—Obligaciones de los trabajadores: Deberán cumplir los preceptos de la Ordenanza y disposiciones complementarias expresamente a:

1. Usar correctamente las materias de Seguridad e Higiene del Personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

2. Someterse a los necesarios reconocimientos, medidas preventivas y a las vacunas o inmunizaciones ordenadas por las autoridades competentes.

3. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección

personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le dan facilitadas dichas medidas, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión constitutiva en el plazo de 15 días, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

La Comisión Paritaria constituida continuará en el ejercicio de sus funciones hasta tanto sea sustituida por la que en su día corresponda, a tenor de lo que se establezca en futuros pactos colectivos.

A N E X O I

Tabla Salarial

Nivel	Plantilla	Salario Base Convenio 1984 (14 Pagas)	Salario Base Convenio 1985 (14 Pagas)
5	11	992.138	1.056.627
4	17	893.615	951.700
3	28	813.134	865.988
2	38	789.708	841.039
1	—	530.423	564.900

A N E X O II

Valor antigüedad por trabajador y año

Año 1984: Ocho mil trescientas sesenta pesetas.

Año 1985: Ocho mil novecientas tres pesetas.

NOTA: La cantidad correspondiente a antigüedad será abonada en 14 pagas.

I. Disposiciones Generales

CONSEJERIA DE ECONOMIA Y HACIENDA

CORRECCION de errores de la Orden de 27 de diciembre de 1985 publicada en el Diario Oficial de Extremadura número extraordinario 106, de 27 de diciembre de 1985, por la que se dispone los mecanismos de ejecución de la emisión de Deuda

Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Apreciado error material en la inserción de Orden de 27 de diciembre de 1985, de la Consejería de Economía y Hacienda, publicado en el D.O.E. número Extraordinario 106 de 27-XII-1985, se transcribe a continuación las oportunas modificaciones:

En la página 1.561 en el punto 2.1., donde di-