

BOLETIN



OFICIAL

DE LA
COMUNIDAD AUTONOMA DE
CANARIAS

Año IV

Miércoles, 19 de Marzo de 1986

Número 33

SUMARIO

II. AUTORIDADES Y PERSONAL
Nombramientos, situaciones e incidencias.

	Pág.		Pág.
PARLAMENTO DE CANARIAS			
Resolución de 14 de marzo de 1986, de la Presi-		dencia del Parlamento de Canarias, por la que se nombra Diputado del Común a Don Luis Cobiella Cuevas.	634

III. OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERIA DE TURISMO Y TRANSPORTES		CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL	
Resolución de 25 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Transportes, sobre notificación de denuncias a titulares de vehículos en ignorado paradero.	634	Resolución de 16 de febrero de 1986, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Primer Convenio Colectivo para el Centro Regional de Investigación Agraria de Canarias (C.R.I.A.C.) y su personal laboral.	635

VI. ANUNCIOS
Otros anuncios

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS		HOSPITAL GENERAL Y CLINICO	
Servicio Territorial de Recursos Hidráulicos.- Anuncio: Aguas - Policía de Cauces Públicos.- Deslindes.	654	Anuncio convocatoria de concurso de méritos para cobertura de dos plazas de médicos adjuntos en el Servicio de Oftalmología, del Departamento de Cirugía.	654



**BOLETIN OFICIAL
DE LA
COMUNIDAD AUTONOMA
DE CANARIAS**

Depósito Legal TF-37/1983.
Edita/Servicio de Publicaciones
Secretaría General Técnica/Consejería de la Presidencia.

Dirección:
C/ Viera y Clavijo, 50
Edificio Fides (922) 276200/04/16-58
38071 SANTA CRUZ DE TENERIFE

Talleres:
Imprenta Bonnet
C/ San Francisco, 47, (922) 282610
SANTA CRUZ DE TENERIFE

Administración:
Edificio Administrativo de Usos Múltiples
C/ Arrieta, s/n
Tfno.: (928) 364144
35003 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Precio suscripción:
Periodo anual: 5.000 Ptas.
Semestre: 3.000 Ptas.
Trimestre: 1.750 Ptas.
Precio ejemplar: 50 Ptas.

**II. AUTORIDADES Y PERSONAL
Nombramientos, situaciones
e incidencias.**

PARLAMENTO DE CANARIAS

245 RESOLUCION de 14 de marzo de 1986, de la Presidencia del Parlamento de Canarias, por la que se nombra Diputado del Común a Don Luis Cobiella Cuevas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de Autonomía de Canarias y en el artículo 5 de la Ley 1/85, de 12 de febrero, del Diputado del Común.

Vengo en acreditar el nombramiento de Don Luis Cobiella Cuevas como Diputado del Común, elegido por el Parlamento de Canarias en la sesión plenaria celebrada el día 6 de marzo de 1986.

Dado en Santa Cruz de Tenerife, a 14 de marzo de 1986.

EL PRESIDENTE DEL
PARLAMENTO DE CANARIAS,
Pedro Guerra Cabrera.

III. OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERIA DE TURISMO Y TRANSPORTES

246 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Transportes, sobre notificación de denuncias a titulares de vehículos en ignorado paradero.

Desconociéndose en esta Dirección General el domicilio de los titulares de los vehículos que se relacionan y siendo preciso notificarles las denuncias que ha dado lugar a los expedientes sancionadores que igualmente se señalan, haciendo uso de la precisión contenida en el art. 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

R E S U E L V O

Notificar a los titulares de los vehículos que se citan las denuncias que se especifican en los expedientes que les han sido instruidos por esta Dirección General por infracción a la legislación de transporte por carretera.

N° expte.	Titular	Matrícula
GC-1937	Kadegu Textil, S.A.	TF-5278-O
GC-2019-O	Establecimientos Industriales Archipiélago	TF-0412-C

Dirección	Infracción	Cuantía
Curva de Gracia, Ctra. Norte 18 (La Laguna-Tenerife)	Art. 7-b, Ley 38/84	120.000
Pi y Margali. 1 (Sta. Cruz de Tenerife)	Art. 7-b, Ley 38/84	120.000

Las Palmas de Gran Canaria, 27 de diciembre de 1985.

EL DIRECTOR GENERAL DE
TRANSPORTES,
Pablo Montoro Martín.

CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

247 RESOLUCION de 16 de febrero de 1986, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Primer Convenio Colectivo para el Centro Regional de Investigación Agraria de Canarias (C.R.I.A.C.) y su personal laboral.

Ref.: C. 18

Visto el texto del Primer Convenio Colectivo para el Centro Regional de Investigación Agraria de Canarias (C.R.I.A.C.) y su personal laboral, suscrito por la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma y por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación, y en materia de trabajo, respectivamente, esta Dirección General.

A C U E R D A

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer, asimismo, su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 16 de febrero de 1986.- El Director General de Trabajo, Pedro Afonso Afonso.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACION AGRARIA DE CANARIAS (C.R.I.A.C.) Y SU PERSONAL LABORAL.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1°.- Ambito funcional y personal.- El presente Convenio Colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando la efectividad de los servicios. La normativa contenida en el mismo afectará y obligará al Ejecutivo de la Comunidad Autónoma Canaria y al personal laboral fijo del Centro Regional de Investigación Agraria de Canarias (C.R.I.A.C.).

Artículo 2°.- Ambito territorial.- Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 3°.- Ambito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias» y finalizará el 31 de diciembre de 1985. No obstante sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1985, dándose por válidos los percibidos como anticipo a cuenta durante el ejercicio económico 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 los 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 queda denunciado expresamente y, de forma automática, el 31 de diciembre de 1985, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con dos meses por lo menos, de antelación a la fecha antes indicada.

Artículo 4°.- Principio general.- La responsabilidad civil que pueda derivarse de actuaciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo en el ejercicio de sus funciones, será exigida con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente. Será a cargo de la Comunidad Autónoma la representación y defensa de los trabajadores. Salvo en los supuestos en los que la Comunidad Autónoma sea parte contraria.

Artículo 5°.- 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 «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» se altera alguna de sus estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

Artículo 6°.- 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 7°.- Comisión paritaria.

a) Definición y composición: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigencia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales económicos y otros tres vocales sociales, nombrados en cada caso preferentemente de los que han intervenido en las deliberaciones. Esta Comisión será elegida inmediatamente después de publicado el Convenio.

b) Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio: En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación no deberá iniciarse su aplicación hasta que no exista interpretación acordada.

2.- Conciliación: Referida a los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio, así como las quejas y reclamaciones, que puedan formular los trabajadores a la misma a través de sus representantes legales.

3.- Vigilancia de cumplimiento colectivo de lo pactado: La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotada esta vía, proceder conforme a derecho.

c) Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de esta Comisión el empleador y órgano o autoridad competente.

por razón de la materia de la Comunidad Autónoma y los representantes de los trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte económica y la parte social. En el supuesto de que no haya acuerdo en dicha calificación se entenderá que el asunto es extraordinario. En el primer supuesto la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción del asunto planteado, en el segundo caso, en el plazo máximo de 5 días a partir de dicho momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria que contendrá especificación concreta de los extremos a tratar y debatir en cada caso.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantara en cada reunión y tendrá carácter vinculante para ambas partes:

d) Asesoramiento: Tanto la parte económica como la social podrán ir acompañados a la Comisión Paritaria con los asesores que estimen pertinentes los cuales tendrán voz en la misma.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8°.- Principio general.

8.1. La organización de trabajos es facultad de las Unidades Directivas del CRIAC.

8.2. Los Jefes de las Unidades a nivel de Departamento o Equipo de trabajo se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Unidad, que podrá ir acompañado de sus representantes, si así lo solicitara a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos.

8.3. En el caso de que los trabajadores o sus representantes manifestaran su oposición a cambios en las condiciones en el puesto o en el lugar de trabajo, se estará al procedimiento establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 9°.- Contratación.- Por razón de la permanencia al servicio del CRIAC, los trabajadores se clasifican en contratos por tiempo indefinido y de duración determinada.

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

Los trabajadores con contrato de duración determinada:

a) Los de obras o servicios determinados.- 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 exigirlo la acumulación de tareas, exceso de proyecto o razones de temporada, cuya duración no excederá en ningún caso de seis meses, dentro de un periodo de 12 meses.

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

d) Los fijos de carácter discontinuos.- 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 CRIAC.

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.

Todos los contratos se instrumentarán por escrito.

Respecto a periodos de pruebas, serán los previstos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para las categorías del personal de plantilla.

En los demás se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2302/1980 de 17 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del día 29).

Artículo 10°.- La duración de los contratos para el personal eventual no podrá exceder en ningún caso de los seis meses. Si después de este tiempo persistiera la necesidad del trabajo, el CRIAC gestionará la ampliación de esta plaza, que saldrá a concurso para ser ocupada con carácter fijo.

Artículo 11°.- Clasificación.- El personal acogido a este Convenio se clasificará, de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los siguientes grupos:

- I. Laboratorio.
- II. Campo.
- III. Oficina.
- IV. Oficios varios.

Artículo 12°.- Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

Grupo I. Laboratorio:

- Nivel 1: Ninguna.
- Nivel 2: Ayudante Especialista.
- Nivel 3: Auxiliar de Laboratorio.
- Nivel 4: Maestro especialista.
- Nivel 5: Analista de laboratorio.
- Nivel 6: Maestro industrial. Ayudante Técnico de laboratorio.

Grupo II. Campo.

- Nivel 1: Ninguna.
- Nivel 2: Peón Agrícola.
- Nivel 3: Oficial de segunda.
- Nivel 4: Oficial de primera.
- Nivel 5: Analista de Campo. Encargado agrario.
- Nivel 6: Encargado general. Ayudante Técnico de campo.

Grupo III: Oficina.

Nivel 1: Ninguna.

Nivel 2: Ninguna.

Nivel 3: Auxiliar Administrativo, Telefonista.

Nivel 4: Operador de máquinas especiales, Perforista codificador.

Nivel 5: Oficial de segunda administrativo, Operador.

Nivel 6: Delimitante, Oficial de primera administrativo, Programador.

Grupo IV: Oficios varios.

Nivel 1: Ninguna.

Nivel 2: Peon vigilante, Ordenanza y Limpiadora.

Nivel 3: Oficial de segunda, Oficial de mantenimiento.

Nivel 4: Oficial de primera, Almacenero, Conserje y Guarda

Jurado.

Nivel 5: Maestro de taller, Encargado y Diplomado de Puericultura.

Nivel 6: Maestro industrial, Contra maestr.

Artículo 13°— Definiciones.

GRUPO I. Laboratorio.

Ayudante Especialista.— Es el personal capacitado para realizar dentro de un laboratorio funciones para las que no se requiera conocimientos técnicos o prácticos sobre técnicas de laboratorio y sin otra responsabilidad que la correcta ejecución del trabajo que le sea encomendado.

Auxiliar de Laboratorio.— Es el personal capacitado para realizar trabajos de laboratorio, sin que adquiera la responsabilidad de ninguna determinación analítica completa, siempre bajo la supervisión y mando de su Jefe inmediato superior. Conocer métodos preparatorios y operativos específicos, manejo de cierto material y conocimientos elementales y suficientes de los trabajos que desarrolla.

Maestro Especialista.— 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.

Analista de Laboratorio.— Es el personal que realiza con eficacia y exactitud análisis físicos y/o químicos, conoce y desarrolla procedimientos analíticos normales y específicos, conoce y maneja útiles, aparatos y maquinaria necesaria y realiza labores de cálculo de datos y resultados definitivos. Asimismo estará capacitado para ejecutar aquellos trabajos que, relacionados con las determinaciones analíticas, resulten imprescindibles, tales como preparación de reactivos, valoraciones, precisiones de aparatos, etc., siempre bajo la supervisión de su jefe inmediato superior, pudiendo tener a su cargo Auxiliares o Aprendices, cuando los haya.

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

Ayudante Técnico de Laboratorio.— Trabajador que, con amplios conocimientos sobre trabajos de laboratorio, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos — auxiliares a los de titulados y

a las órdenes directas de éstos, 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, cálculos preparatorios 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 vitae del aspirante.

GRUPO II. Campo.

Peon Agrario.— 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.

Oficial de Segunda de campo.— 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, ganadera y agrícola.

Oficial de Primera de campo.— Son los que realizan con mayor perfección y conocimiento las funciones propias de su oficio. Ostentarán esta categoría los tractoristas que posean conocimientos de mecánica y los que manejen otras máquinas, tales como segadoras, cosechadoras, etc. Se incluyen también en esta definición las especialidades recogidas en la categoría de Oficial de Segunda de campo, es decir, forestal, ganadera y agrícola.

Analista de Campo.— Es quien realiza funciones que requieren conocimientos teóricos elementales y dominio de las técnicas necesarias. Trabaja con sujeción a las instrucciones concretas que recibe y posee iniciativa y responsabilidad limitada a adoptar medidas que aseguren la buena ejecución del trabajo encomendado, siempre bajo la supervisión del técnico titulado. Son características de esta categoría las siguientes labores: polinización, cruzamientos, autofecundaciones, estimaciones de fertilidad floral, inoculaciones, hibridaciones, toma de datos, elaboración aritmética de las mismas y otras de contenido análogo.

Encargado Agrario.— 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, propuesta para sustitución de piezas y repuestos, suministro de datos sobre producción y rendimiento y, en particular, la formación y capacitación del personal.

Encargado General Agrario.— Trabajador que, con conocimientos suficientes de instalaciones y explotaciones agrarias y bajo las órdenes inmediatas del titulado superior o medio tiene uno o mas Encargados agrarios 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, y es responsable de los medios materiales y mecánicos y de la disciplina del personal.

Ayudante Técnico de Campo.— Trabajador que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de campo, realiza con propia iniciativa trabajos técnicos, auxiliares a los titulados y a

las órdenes directas de estos, 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, cálculos preparatorios y ejecución práctica de la labor, redacción de conclusiones, etc. Podrá tener personal a su cargo, supervisando el trabajo de este. Para el acceso a esta categoría se valorará especialmente la titulación y el currículum profesional del aspirante.

GRUPO III.- Oficina.

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 en general de mecanografía. Deberá poseer los conocimientos prácticos de mecanografía adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Telefonista.- Trabajador encargado del cuidado y atención de una central o servicio telefónico o de radio o de telex.

Operador de máquinas especiales.- Trabajador que realiza composición de textos a través de una codificación y grabación para su posterior publicación en «Offset» o que tenga a su cargo el manejo, mantenimiento y puesta a punto de máquinas reprográficas que requieran unos conocimientos teóricos y una especialidad.

Perforista Codificador.- Ese aquel trabajador que está capacitado para transcribir la información directa a las máquinas de perforación, grabación y verificación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación (como por ejemplo, programas no contenidos en hojas de codificación, datos no ajustados al diseño que se requiere para la realización de ese trabajo específico). Deberá tener un buen conocimiento de las técnicas de codificación, así como un perfecto conocimiento del manejo y programación de las máquinas auxiliares. Dentro de esta categoría se incluye a los Programadores de máquinas auxiliares.

Operador.- Es el encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpretando y desarrollando las órdenes recibidas por el ordenador, controlando la salida de los trabajos y tratando de solucionar cualquier anomalía física o lógica observada.

Oficial de Segunda Administrativa.- El que, en materia de empresas, realiza el control de los libros contables, inventarios, de contabilidad, etc. Deberá tener los conocimientos organizativos, ficheros, etc. que se exigen para el nivel nacional. Realiza correspondencia, transcribe y mecanografía, etc.

Operario.- Es el encargado de mantener en condiciones de funcionamiento los aparatos de oficina, tales como máquinas de escribir, etc.

Oficial de Primera Administrativa.- Es el responsable de la administración de la empresa, sea o no industrial, así como responsable de la gestión administrativa, económica y de personal, controlando y efectuando el presupuesto, el inventario de bienes y el control de los gastos, etc. Deberá poseer los conocimientos teóricos y prácticos que se exigen para el nivel nacional.

Asesor.- Es el responsable de la gestión administrativa de

aplicaciones definitivas 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, puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentación manual de operaciones.

GRUPO IV.- Oficios varios.

Peon.- Es el trabajador encargado de ejecutar las labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico.

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 los 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.

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

Oficial de Segunda de oficios varios.- Es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida a los oficiales de primera, 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 y Pintor.

Oficial de Mantenimiento.- Es el personal que dotado de habilidad manual, puede realizar pequeñas reparaciones en las instalaciones, máquinas y edificios.

Oficial de Primera de oficios varios.- Es el trabajador que, poseyendo un oficio, lo practica y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Se incluyen en esta categoría las siguientes especialidades: Conductor, Mecánico, Carpintero, Fontanero, Electricista, Albañil y Pintor.

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

Controlador.- Es el responsable de los procesos de fabricación. Verifica y controla la calidad de los productos en el momento de su salida de las distintas operaciones.

Controlador de Calidad.- Es el que tiene a su cargo, durante el desarrollo de los procesos de fabricación, el control de la calidad de los productos, así como el control de los procesos de fabricación, para asegurar que se cumplen sus requisitos, tales como la conformidad con los diseños, etc. No puede realizar trabajos de fabricación.

Director de Fábrica.- Es el responsable de la gestión administrativa de una planta o de un grupo profesional de un establecimiento indus-

nes del Jefe titulado superior o medio, tiene mando directo sobre el personal si lo hubiere de su taller, dirige los trabajos del mismo con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al trabajador la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear. 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 taller.

Son funciones propias de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avance de presupuestos, etc.

Encargado.— 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, del tiempo y material empleado, propuesta para la sustitución de piezas o repuestos, suministro de datos sobre producción, rendimiento y, en particular la formación y capacitación del personal.

Maestro Industrial de oficios varios.— Es el trabajador que, en posesión de este título, expedido por el Centro Oficial 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.

Contramaestre.— Es quien con conocimientos técnicos y capacidad acreditada a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, tiene mando directo sobre el personal manual, respondiendo de su disciplina, distribución del trabajo y buena ejecución del mismo. Se ocupa asimismo de la conservación de las instalaciones y de proponer la reposición del material.

Diplomado en Puericultura.— Es quien, en posesión del Diploma Oficial expedido por el Organismo Oficial competente, desarrolla las funciones para las que este habilita.

Artículo 14°.— Censo.

1.— Definición y contenido: Se entiende por censo la actualización y concreción del personal laboral del CRIAC, en una fecha determinada referida específicamente a su situación personal y social.

Una vez al año, durante el mes de diciembre, en el día que cada año previamente se señale, se llevará a cabo el censo de todos los trabajadores.

En este censo los trabajadores facilitarán los siguientes datos: domicilio, teléfono, estado, nombre y apellidos del cónyuge, hijos, régimen de vivienda, especialidad u oficio para los que está capacitado, estudios que haya cursado en el año precedente, destino actual con expresión del servicio al que está adscrito, categoría profesional que ostenta, categoría que cree poder desempeñar, cargos representativos de carácter sindical que ostenta, Mutualidad y otros organismos oficiales para los que ha sido designado y cuantos otros datos se estimen de utilidad para el.

2.— Finalidad del censo: El censo laboral permitirá anualmente comprobar el cumplimiento de normas sobre situaciones del personal, servirá para anotar en los diferentes registros del CRIAC su cometido, al objeto de poder llevar a cabo los estu-

dios sociales precisos que permitan la mayor aplicación de la política social de la Consejería de Agricultura y Pesca.

Artículo 15°.— **Plantilla.**— El resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de los servicios y a las estructuras óptimas de efectividad del CRIAC. De tal forma que el mayor o menor volumen de plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

Artículo 16°.— **Escalañón.**— Se entenderá por escalañón la relación ordenada y sistemática, resultado de habitar cada uno de los empleados sujetos por contrato laboral a los diferentes servicios o grupos profesionales, puestos de trabajo y consecuentemente a las categorías profesionales establecidas.

La empresa clasificará su personal de acuerdo con la función que realiza en cada uno de los grupos y categorías profesionales definidos y descritos en el artículo 12 del presente convenio. Confeccionará dentro de los treinta días naturales siguientes a partir de la aprobación del convenio el oportuno escalañón que expondrá en sitio visible de su Centro de trabajo a fin de que los empleados que no estén conformes con la adscripción o categoría asignada puedan reclamar, siguiendo el procedimiento que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 17°.— **Publicaciones y reclamaciones.**— Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, cada año antes del 10 de febrero, el empleador publicará y fijará en la tablilla de anuncios el conjunto de personal que integrará el escalañón referido al 31 de diciembre del año anterior con expresión del nombre, antigüedad, grupo profesional o servicio, categoría y puesto de trabajo.

Dentro de los 15 días siguientes a su publicación el personal podrá hacer ante el empleador observaciones y reclamaciones sobre este escalañón.

El empleador resolverá dichas reclamaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de recepción de las mismas. Si la reclamación fuese desestimada o transcurriese el plazo sin haber resuelto el empleado podrá denunciar o reclamar ante la autoridad administrativa o judicial competente.

CAPITULO IV

GARANTIAS DE EMPLEO

Artículo 18°.— La relación jurídico laboral de los trabajadores acogidos a este Convenio podrá ser rescindible por cumplimiento del término del contrato o por las causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Durante la duración de este Convenio podrá tener lugar la amortización de plazas como consecuencia de expediente de regulación de empleo.

Artículo 19°.— **Despido improcedente.**— Las indemnizaciones por despido disciplinario improcedente serán las que resulten de 45 días a sueldo total por cada año de antigüedad en la empresa.

Se entiende por un día a sueldo total la cifra resultante del salario bruto anualizado que se entiende integrado por todos los conceptos salariales y extrasalariales de percepción periódica.

Artículo 20°.— La convocación de las plazas para personal

laboral, se efectuará por la Administración con la participación de los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de dos meses de producirse la vacante.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que el tribunal considere necesarias en concordancia con la categoría profesional a ocupar, no siendo exigible titulación alguna que no figure expresamente en la definición de esta categoría según el artículo 17 de este Convenio.

Las convocatorias serán hechas públicas con 10 días de antelación a la fecha tope de presentación de solicitudes. En la fecha en que dichas convocatorias sean públicas y expuestas en los tablones de anuncios, se dará copia con acuse de recibo a los representantes de los trabajadores. Igual procedimiento se seguirá con las pruebas de ingreso.

Entre la publicación de la convocatoria y la iniciación del primer ejercicio no podrá transcurrir un tiempo superior a dos meses. Se establece el mismo plazo a contar desde la publicación de los resultados de las pruebas, para que el candidato o candidatos seleccionados comiencen a trabajar con el contrato formalizado.

La falta de comunicación será causa de anulación del proceso de convocatoria.

Artículo 21°.- Vacantes.- Todas las vacantes que se produzcan, se cubrirán con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- 1.- Por concurso de traslados.
- 2.- Por promoción interna.
- 3.- Por concurso - oposición libre.

Artículo 22°.- Concurso de traslados.- Convocado concurso de traslado para cubrir una vacante, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador del CRIAC que ostente la misma categoría que 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 y tenga su destino en el mismo municipio en que se produzca la vacante.
- 3.- El de más antigüedad en la categoría.

Artículo 23°.- Concurso - oposición interno.- Las vacantes que hayan sido declaradas desiertas en concurso de traslados se cubrirán mediante concurso - oposición interno, o excepcionalmente mediante concurso restringido, según se establezca en el Reglamento de pruebas selectivas.

Podrá concurrir a este concurso cualquier trabajador del CRIAC 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/o prácticas en las que podrán obtener una puntuación total comprendida entre cero y diez puntos.

A los aspirantes que hayan obtenido en la prueba anterior cinco o más puntos se les acumularán las siguientes bonificaciones, de acuerdo con las circunstancias que a continuación se detallan:

- a) Por antigüedad en el CRIAC: Se bonificará con 0,5 puntos por cada año de servicios prestados en el Centro, más 0,1 punto 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, sometiendo 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 bonificará, con dos puntos más el pertenecer al mismo departamento y con un punto más el pertenecer al mismo equipo de trabajo.
- e) Por trabajos realizados: Se bonificará con uno o dos puntos el haber estado realizando trabajos de la categoría de la vacante por un periodo inferior o superior a un mes, respectivamente.
- f) Por formación profesional: Se bonifica con tres puntos el haber seguido con aprovechamiento algún curso de formación para la categoría de la vacante, impartido o convalidado por la Consejería de Agricultura y P.

Artículo 24°.- 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.

A efectos de posibles bonificaciones en la puntuación de las pruebas de este concurso, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Artículo.

Los resultados de la prueba de selección de personal laboral extenderán su vigencia durante los seis meses siguientes a la fecha de su publicación, siendo previo al llamamiento de los aspirantes aprobados en turno libre, la convocatoria de un nuevo concurso de traslado y concurso - oposición restringido, respectivamente.

Los trabajadores que durante los seis últimos meses hayan trabajado en el CRIAC con contrato de duración determinada sometidos al ámbito de aplicación de este Convenio, y participan en concurso para cubrir vacantes de plantilla de igual o inferior categoría gozarán de las siguientes bonificaciones:

1.- Un punto cuando hayan prestado servicio por tiempo superior a un mes e inferior a tres.

2.- Dos puntos cuando el tiempo de servicio haya sido superior a tres meses.

Las pruebas se valorarán de uno a diez puntos a los que se añadirán los que procedan de las bonificaciones anteriores descritas.

El citado tiempo de seis meses se computará en relación al día en que finalice el plazo de admisión de instancias.

Artículo 25°.- En la elaboración, realización y calificación de las pruebas o concursos previstos en los cuatro artículos anteriores, intervendrán tantos Vocales por parte de la Administración como Vocales designados por los representantes de los trabajadores que sean de igual o superior categoría de la convocada, más un Presidente nombrado por la Consejería de Agricultura, teniendo todos ellos voz y voto.

Artículo 26°.- Traslados.- La Consejería de Agricultura procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

En caso de traslado permanente o temporal 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 afectado, la aprobación del traslado y 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 cuales permanecerían en el 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 CRIAC y tenga su destino en la Unidad de la que sale destinado.
- 5.- En defecto de los anteriores criterios, se preferirá al más moderno en la categoría y en el CRIAC.
- 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 27°.- Traslados voluntarios.- Todo trabajador con al menos tres años de permanencia en el Centro de trabajo podrá

solicitar voluntariamente su traslado a cualquier otro Centro del CRIAC que implique cambio de residencia.

El trabajador que disfrute de este derecho deberá permanecer al menos tres años en el puesto de trabajo que voluntariamente ha solicitado.

El trabajador así trasladado lo hará con su categoría profesional.

Artículo 28°.- El personal cuya capacidad haya disminuido por edad y 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, expedido por el organismo competente de la Administración.

En el caso del personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de otra profesión u oficio, se le señalará la nueva clasificación que le corresponda, consultando al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso.

Por el CRIAC deberá hacerse accesible los locales y puestos de trabajo a los trabajadores disminuidos, eliminando las barreras u obstáculos que dificultasen su movilidad física.

Artículo 29°.- Ceses voluntarios.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de un mes de antelación, computados desde el día de su comunicación.

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

La empresa vendrá obligada a liquidar en dos meses computados desde el día de la comunicación de cese, el plazo de 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 V

MODIFICACIONES Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 30°.- Trabajos de superior e inferior categoría.-
1.- La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- Trabajos de superior categoría.

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

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininte-

trumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a la función anterior de su categoría.

Transcurrido dicho plazo, se convocará un concurso interno de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior, excepto cuando se trate de ausencia temporal del titular en cuyo caso se cubrirá mediante turno rotatorio.

El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 23, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de ascenso.

Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior será necesario el informe previo del Comité de Empresa, quién podrá exigir la rotación mensual entre trabajadores de la categoría inmediatamente inferior, y el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, acudiendo, en su caso, a la Comisión Paritaria y a los órganos laborales competentes.

3.- Trabajos de inferior categoría.- En casos extraordinarios y por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad de producción, el trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos de la categoría inmediatamente inferior a la suya y dentro de su Grupo, previo informe del Comité de Empresa.

En todo caso, esta situación no podrá exceder de 15 días y durante este periodo seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

Artículo 31°.- Suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes.- El trabajador con más de dos años de servicio continuado en el CRIAC podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por tiempo superior a seis meses e inferior a dos años.

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

No podrá solicitarse una nueva suspensión de mutuo acuerdo hasta transcurridos cinco años desde que finalizó la anterior.

Artículo 32°.- Excedencias.

1.- Los trabajadores del CRIAC tendrán derecho a solicitar se les declare en situación de excedencia voluntaria en los supuestos y por los tiempos siguientes:

a) Por motivos particulares, con una antigüedad de un año en el CRIAC, por un tiempo mínimo de dos años y máximo de cinco. 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) Para atender el cuidado de sus hijos durante un tiempo máximo de tres años, a contar desde el nacimiento de éstos.

c) Para desempeño de cargo sindical de nivel provisional o superior por el tiempo de duración del mismo.

2.- Las solicitudes serán resueltas por el Organismo competente de la Administración en el plazo máximo de un mes.

3.- El trabajador deberá solicitar el reingreso antes del tér-

mino de los plazos previstos en los supuestos a) y b) y dentro de los dos meses siguientes al término del ejercicio del cargo sindical para el supuesto c). La presentación de la solicitud supone la interrupción del tiempo de expiración de la excedencia.

4.- Concedido el reingreso dentro del Centro de trabajo de procedencia, el trabajador deberá incorporarse en el término de quince días a su puesto de trabajo, transcurridos los cuales sin su incorporación causaría baja definitiva.

Seguridad Social.

Artículo 33°.- Afiliación.- Todos los trabajadores acogidos a este Convenio han de estar afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 34°.- Complemento por ILT.- En los supuestos de incapacidad laboral transitoria la Consejería abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100 por 100 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, la Consejería 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 de absentismo se aplicarán las previsiones establecidas en el artículo 52. d) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 35°.- Jornada de trabajo.- Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral idéntica a aquélla que rija 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 el Comité de Empresa o Delegados de Personal con la Dirección del Centro y posterior aprobación de la Dirección General de Investigación.

Artículo 36°.- El Organismo competente de la Administración podrá autorizar, a petición del interesado y previo informe del Director del Centro y representantes de los trabajadores, la reducción de su jornada de trabajo, que conllevará una reducción proporcional en las retribuciones totales a percibir por dicho tra-

bajador, con excepción de la ayuda familiar. Estos trabajadores, así como los autorizados en virtud de lo dispuesto en el Artículo 40, c) de este Convenio, no podrán realizar horas extraordinarias mientras disfruten de la reducción de jornada.

Artículo 37°.- Descanso diario.- Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar dentro de la jornada de trabajo, de igual tiempo de descanso que el que rige en cada momento para la Administración.

Artículo 38°.- 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:

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

1.712

S.B.C. = Salario Base Convenio.

A = Antigüedad / C.I. = Complemento de Insularidad.

1.712 = 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 39°.- Licencias.- El trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, sin recuperación y sin merma del periodo de vacaciones anuales, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- b) Cinco días por nacimiento de hijo, ampliable a ocho si el alumbramiento tiene lugar fuera de la residencia habitual.
- c) Cinco días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a siete si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.
- d) Tres días por grave enfermedad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cinco si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a tres días si se produce fuera del lugar de residencia habitual del trabajador.
- f) Los trabajadores que como mínimo lleven más de tres meses de continuidad podrán disfrutar hasta diez días de permiso al año para solucionar asuntos propios, alegando causa justificada. La Dirección deberá resolver estas solicitudes en el plazo de cuarenta y ocho horas. Si dicha resolución fuera negativa deberá constar por escrito los motivos que la producen, siendo recurrible ante la Dirección General de Investigación previo informe de la Comisión Paritaria.
- g) El personal que lleve como mínimo un año de servicio en el CRIAC tendrá derecho a licencias sin retribución por un plazo nunca superior a tres meses computables cada dos años.
- h) Con independencia de los días de permiso establecidos en el apartado f) del presente Artículo el personal afectado por

este Convenio tendrá derecho a disfrutar de idénticos días de permiso sin justificación previa y en las mismas condiciones que establezca en cada momento la Administración para su personal funcionario.

Artículo 40°.- Licencias especiales retribuidas.- Previa justificación documental los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes:

- a) Por alumbramiento de la trabajadora: Cien días naturales.
- b) Por permiso para cuidado del niño: Una hora de reducción de jornada que podrá dividirse en dos periodos, pudiéndose tomar tanto por el padre como por la madre y hasta que el niño cumpla un año de vida.
- c) Por atención a ancianos, minusválidos o menores de seis años: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada laboral de un máximo de dos horas sufriendo como merma salarial el importe de la tercera parte de la reducción.

Artículo 41°.- Vacaciones.- La duración de las vacaciones se fijan en mes natural.

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

Los trabajadores disfrutarán, preferentemente, las vacaciones en los meses de junio a septiembre ambos incluidos.

La asignación de vacaciones siempre que no medie acuerdo entre los trabajadores y entre éstos y la Dirección del Centro, se producirá por sorteo.

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

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

CAPITULO VII

REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 42°.- Economatos.- Dentro de los tres primeros meses del año los Comités de Empresa presentarán a las Direcciones de sus respectivos Centros propuestas de adhesión a los economatos o cooperativas de consumo que sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 43°.- Comedores.- El CRIAC 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, contados a partir de la publicación del presente Convenio, representantes de la parte económica y de la parte social 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 44°.- Guarderías infantiles.- Los diferentes Comi-

tés 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 45°.- Actividades culturales y deportivas.- Se creará en cada Centro de trabajo una Comisión de Actividades Culturales y Recreativas que presentará a la Dirección de los Centros un detallado programa de actividades.

Por la Dirección del Centro se procurará atender en la medida de las posibilidades, la atención de estas actividades.

Artículo 46°.- Por parte de la Consejería de Agricultura y Pesca 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.

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES

Artículo 47°.- Salario base Convenio.- Es el asignado para cada nivel en el Anexo primero.

Artículo 48°.- Complementos.

Primero.- Complementos de antigüedad.- El personal fijo de plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cantidad fija anual por año de servicio, hasta un máximo de treinta y un años, en la cuantía que se establece en el Anexo 2, igual para todas las categorías y dividido en 14 mensualidades. Este máximo de treinta y un años se irá incrementando progresivamente todos los años, según se pacta en Convenio.

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 ésta 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% del salario base convenio en los casos y por los 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 Secretaria General Técnica, previo informe del Director General de Investigación 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 com-

plemento. 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 correspondiente.

c) Aquellos trabajadores que realicen trabajos entre las veintidos horas y las seis horas, no siendo este su horario habitual, tendrán derecho a percibir este complemento del 25% en función de las horas nocturnas trabajadas que se acreditarán mediante certificación expedida por la Dirección del Centro.

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 Organismos de la Jurisdicción de Trabajo.

Tercero.- Complemento Extrasalarial de Transporte.- El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto la cantidad fija que le corresponda por niveles según el Anexo III.

Artículo 49°.- Indemnizaciones por razón de servicio.- Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo serán indemnizados de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Se establece como valor de la dieta el de 3.700 ptas. y 1.200 ptas. la media dieta.

El CRIAC facilitará billetes de los medios de transporte más adecuados en cada caso.

Artículo 50°.- 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 51°.- 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 junio y/o el día 1 de diciembre, las gratificaciones extraordinarias correspondientes, en la forma y cuantía establecida en el artículo anterior.

Artículo 52°.- El salario hora de cada trabajador se establece en base a la siguiente fórmula:

$$S.B.C. + A + C.I. : 1.712$$

S.B.C.= Salario Base Convenio.

A= Antigüedad.

C.I.= Complemento de Insularidad.

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

Artículo 53°.- Anticipos.- El trabajador, y con su autoriza-

ción sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54°.— Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Artículo 55°.— Graduación de faltas.— Toda falta cometida por un trabajador se calificará de leve, grave o muy grave.

Artículo 56°.— 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 grave o 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 57°.— 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 periodo 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 graves.

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 indole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

12.— La acumulación de tres faltas leves (dentro de un periodo 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 cese voluntario de éste.

Artículo 58°.— 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 consideración 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.— El 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 faltas de puntualidad, que se requerirá la acumulación de tres faltas graves en el mismo periodo.

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 del Centro.

Artículo 59°.- Régimen de sanciones.- La sanción de las faltas graves y muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el 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 el propio afectado de toda sanción que imponga.

Artículo 60°.- 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 periodo 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 falta se determinará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

Artículo 61°.- Despido.- La sanción laboral de despido deberá ajustarse en todo momento a lo regulado en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62°.- 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 59 de este Convenio interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 63°.- 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 X

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 64°.- El CRIAC, 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 ello procediere, o bien contratando las prestaciones idóneas.

Artículo 65°.- 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 66°.- 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 conocimiento de toda la información de los mecanismos de prevención.

El CRIAC está obligado a señalar todas las sustancias o materiales que se utilicen a efectos de cumplir lo ordenado en los Convenios suscritos a la O.I.T.

Artículo 67°.- Obligaciones del CRIAC.

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 CRIAC 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 Social de 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 O.I.T.

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

Artículo 68°.- 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.

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 igual tiempo.

Artículo 69°.- En todos los Centros están obligados a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 70°.- 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 sean 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.

CAPITULO XI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 71°.- Préstamos.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a solicitar y percibir, del empleador, préstamos pecuniarios.

Las normas para su concesión son las siguientes:

1.- Para solicitar un préstamo es indispensable no tener saldo pendiente.

2.- El montante del préstamo a conceder será el siguiente:

Dos mensualidades de salario base más antigüedad. El plazo para liquidar o amortizar este préstamo será de 14 meses.

3.- Las cantidades de dinero que se den en préstamo no deventarán interés alguno.

Artículo 72°.- Ayuda escolar.- Se estará en lo establecido

como norma general para todos los trabajadores y sus hijos en la Comunidad Autónoma.

Artículo 73°.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Consejería de Agricultura y Pesca a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa, convocando a la mayor brevedad posible las correspondientes pruebas para cubrirla. Esta edad podrá superarse en el caso de que el trabajador no hubiera completado el pago mínimo exigible de cotización a la Seguridad Social, jubilándose al completar éstos.

Voluntariamente, el trabajador podrá jubilarse a partir de los sesenta años de edad. En tal caso, la Consejería abonará al trabajador la diferencia porcentual entre la pensión percibida de la Seguridad Social y la que le hubiera correspondido percibir en caso de jubilación 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 jubilación.

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 doce 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.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro 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 1705/1981 de 19 de octubre.

Hasta tanto resuelva el expediente de jubilación el INSS el trabajador, si lo desea, podrá continuar desarrollando su actividad laboral ordinaria con la remuneración correspondiente, produciéndose la baja definitiva en el Centro en el momento en que dicho expediente de jubilación quede resuelto.

Artículo 74°.- Formación del trabajador.- En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el CRIAC promoverá y procurará la formación educativa y profesional del mismo de la siguiente forma:

1.- Desarrollará por sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral. Estos cursos serán programados por la Dirección del CRIAC en estrecha colaboración con los representantes del citado personal laboral.

Por otra parte, el CRIAC está obligado a promover y desarrollar un curso de formación general al año como mínimo, que afectará a todos los trabajadores laborales agrupados o no, según la clasificación profesional.

En los cursillos convocados por el CRIAC, los cursillistas tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 49 durante todos los días de duración del curso, incluso festivos, siempre que implique desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual.

2.- El CRIAC facilitará la formación de sus empleados laborales.- La autorización para seguir estudios durante la jornada de trabajo será competencia del Director del Centro teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Dicha autorización no podrá ser nunca superior a cinco horas semanales y estas tendrán, en todo caso, carácter recuperable.

Cuando se trate de estudios en Centros Oficiales de Enseñanza, el trabajador podrá solicitar una ayuda de estudios, 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:

- Permiso no recuperable y sin merma de haberes para asistir a los exámenes.

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

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

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

3.- La Dirección del Centro, de acuerdo con el Comité de Empresa, redactará un plan de formación, de carácter práctico, para el personal de su Centro afectado por este Convenio, que se llevará a efecto por parte de la Dirección dentro de los seis meses siguientes a la publicación de este Convenio.

4.- El trabajador que realice cursos de perfeccionamiento profesional tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, el 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 XII

DERECHOS, GARANTIAS Y ACCION SINDICAL

Artículo 75°.- Derechos sindicales.- Aparte de los derechos sindicales reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores:

a) Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales a organizarse como Secciones Sindicales, siempre que tengan un 15% del colectivo afiliado.

b) Se dispondrá de tablón de anuncios para las Centrales Sindicales, debidamente implantadas, en cada Centro de trabajo.

c) Se podrá distribuir libremente entre los trabajadores propaganda y material informativo de carácter sindical, fuera de la jornada laboral.

Artículo 76°.- Garantías sindicales.- A los representantes legales de los trabajadores, se les reconoce el derecho a disponer de 30 horas laborales retribuidas al mes, y para destinar a las tareas propias de su representación.

En todo caso, los delegados del personal, podrán optar por la dedicación individualmente de las horas destinadas para la actividad sindical, o por la acumulación de las mismas, en uno o varios miembros del Comité de Empresa, este deberá tener presencia en el Centro de Trabajo, al menos 20 horas al mes, las cuales las podrá dedicar a la actividad propia de su representación. Se establece como condición necesaria y suficiente para el uso de estas horas, el aviso previo con justificación por escrito

tanto si lo solicita el propio representante como si lo solicita una Central Sindical, anunciándose tal situación con dos meses de antelación.

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado de la Sección Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y los Delegados a la sección sindical a la que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de sus representaciones. Podrán ejercer la libertad de expresión en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan de los miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisión negociadora de Convenio Colectivo en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Artículo 77°.- Funciones de los Comités de Empresa.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección del Centro.

1.- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre sus programas de investigación y evolución probable del empleo en la empresa, así como el número de horas extraordinarias realizadas y su importe global.

2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales de los departamentos y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones del CRIAC y sobre los planes de formación profesional.

b) En función de la materia que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico del CRIAC, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El CRIAC facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante el organismo competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos despidos.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de altas y ceses y los ascensos de los trabajadores.

6.- Ejercer una labor de vigilancia en las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos del CRIAC en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

- Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en el CRIAC en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del artículo (64 E.T.) aún después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 78°.- Secciones sindicales.- Se reconoce a la Sección Sindical la Empresa, como máxima representación de la central o centrales sindicales en el seno de la misma. Para que pueda ser reconocida una Sección Sindical por la Empresa, esta deberá acreditar que al menos posee un 15% de afiliación en el Centro de trabajo.

La Central Sindical podrá designar un delegado de sección sindical que disfrutará de 15 horas laborales y retribuidas al mes, para tareas sindicales y podrán serle acumuladas las horas sindicales de los miembros del Comité que pertenezcan a su Sindicato.

Artículo 79°.- Funciones de los Delegados de las Secciones Sindicales.- Las funciones de los delegados de las Secciones Sindicales serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa,

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisiones Paritarias con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procede. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato en particular.

e) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical, fuera de la jornada laboral.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refiere, ajustan su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 80°.- Locales.- En todo Centro de trabajo el empleador habilitará un local para los representantes sindicales, dotándose de los medios adecuados para el ejercicio de su función: acceso directo a fotocopiadora y teléfono.

Artículo 81°.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales que ostenten más del 15% de representatividad en el colectivo de trabajadores, se descontará por el empleador en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el n° de c/c, o libreta de banco o caja de ahorros a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad. El empleador efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación contraria, durante periodos de un año, y siempre y cuando, claro está, el trabajador tuviese saldo suficiente para ello. La Dirección entregará copia de transferencia a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la central que se trate.

Iguales órdenes de descuento y transferencia podrá darse por los trabajadores afiliados o no a favor de las centrales sindicales

con más del 15% de representatividad a fin de entregar a las mismas dádivas o abonar deudas.

Artículo 82°.- Reuniones.- Los representantes de los trabajadores podrán reunirse libremente dentro de la jornada laboral, para tratar problemas que afecten al personal del Centro de trabajo, haciendo uso de su crédito de horas sindicales.

Igualmente podrá desplazarse fuera de su centro de trabajo en el ejercicio de su actividad sindical sin más requisito que ponerlo en conocimiento del empleador o superior administrativo que corresponda.

Los trabajadores a los que afecte este Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta de los representantes de los trabajadores y tendrán lugar en el interior de los locales del empleador, sujetándose a las siguientes reglas:

a) Ambito de la Reunión.

- La totalidad de la plantilla del CRIAC.

- La totalidad de la plantilla adscrita a un departamento.

- La totalidad de los trabajadores adscritos a varios Departamentos.

- La totalidad de los trabajadores afectados por los temas a tratar.

b) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral sin que en ningún caso superen 20 horas al año, siendo estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo no existirá límite alguno de horas.

c) Habrá de comunicarse al empleador, con una antelación de 48 horas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecte al personal de diversos Centros, grupos profesionales y, de 24 horas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecten solo a los trabajadores de un Centro, acompañando el orden del día.

En lo no regulado por el presente Artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA.- La Comisión Paritaria se reunirá en sesión constituyente en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO I

NIVELES	Trabajadores	Salario Base Convenio (14 pagas)
I	0	
II	20	810.239
III	22	841.043
IV	12	865.988
V	7	951.705
VI	1	1.056.627

ANEXO II

Valor antigüedad por trabajador y año= 8.909 ptas. (año 1985).

ANEXO III

El valor anual del complemento extrasalarial de transporte será como sigue:

NIVELES

I	48.000
II	49.923
III	51.822
IV	53.353
V	58.641
VI	65.101

ANEXO IV

La cantidad anual para horas extraordinarias será de: 820.300 ptas.

A N E X O I

D^o EVA BLANCO MEDIO, SECRETARIA GENERAL TECNICA DE LA CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

C E R T I F I C A: Que las retribuciones salariales y extrasalariales y gastos de acción social devengados en el ejercicio 1984 por el personal laboral que presta servicios en este Departamento son las siguientes:

1) a) EFECTIVOS REALES (DEL 01-01-84 al 31-12-84)

CATEGORIA	Nº	CUANTIA-RETRIBUCIONES			
		Sueldo Base	Antigüedad	Transporte	Otros
Peon Agrario	20	15.215.760	1.554.960	998.460	-
Telefonista	1	789.712	58.520	51.822	-
Of. 2º Campo	13	10.266.256	1.496.440	673.686	-
Of. 2º O.V.	2	1.579.424	509.960	103.644	-
Aux. Advo.	4	3.158.848	342.760	207.288	-
Aux. Lab.	2	1.579.424	200.640	103.644	-
Of. 1º Campo	8	6.505.072	836.000	426.824	-
Of. 1º O.V.	2	1.626.268	122.280	106.706	-
Maestro Esp.	1	813.134	117.040	53.353	-
Conserje	1	813.134	91.960	53.353	174.240
Enc. Agr.	4	3.574.480	551.760	234.564	-
Analista Campo	2	1.787.240	158.840	117.282	-
Of. Adm. 2º	1	893.620	83.600	58.641	-
Of. Adm. 1º	1	992.138	83.600	65.101	-
		49.594.510	6.278.360	3.254.368 ²	174.240

² Cantidad acordada y no percibida en 1984

2) HORAS EXTRAS: Nº 1.035 . Cuantía 931.604 pts.

Y para que así conste, a los efectos de la determinación de la masa salarial para el ejercicio de 1985, expido la presente en Santa Cruz de Tenerife, a cinco de Julio de mil novecientos ochenta y cinco.

EFFECTIVOS REALES	Nº	COSTE	VARIACIONES			TOTAL COSTE EFFECTIVOS REALES
	62	59.694.459.-	RECLASIFIC.			
VACANTES PROVIS-TAS DURANTE 1.984. (3)	Nº	COSTE	CONCEPTO	Nº	COSTE	TOTAL COSTE VACANTES PROVIS-TAS DURANTE 1.984
			RECLASIFIC.			
			JORNADA			
			OTRAS			
			TOTAL COSTE VARIACIONES			
HORAS EXTRAORDI-NARIAS.	Nº	COSTE				
		911.-				820.000.-
GASTOS DE ACCION SOCIAL.	CONCEPTO	COSTE				
						TOTAL GASTOS ACCION SOCIAL
						TOTAL MASA SALARIAL (1.985).-
						60.514.459.-
VACANTES PRESUPUES-TADAS EN 1.985.-	Nº	COSTE				

(2) Variación de los efectivos reales y sus circunstancias respecto a 1.984.

(3) Cuantificación en módulo anual.

	Nº	COSTE
EFFECTIVOS REALES	62	56.047.110.-
VACANTES PROVIS- TAS DURANTE 1.984 (1)		
HORAS EXTRAORDINARIAS	1.035	931.604.-
GASTOS DE ACCION SOCIAL	CONCEPTO	
	Economatos y Comedores	
TOTAL GASTOS DE ACCION SOCIAL		
TOTAL MASA SALARIAL(1.984)		56.978.714.-

(1) Cuantificación en Módulo anual.

I.I.A.C.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL - AÑO 1985

Nº	ANOS		CATEGORIA	DOTACIONES	SUELDO BASE	ANTIGUEDAD	TRANSPORTE..	OTROS
	DEL	ANTIGUEDAD						
186			Peon Agrario	20	16.204.780	1.657.074	998.460	-
7			Telefonista	1	841.043	62.363	51.822	-
179			Of. 2ª Campo	13	10.933.559	1.594.711	673.686	-
61			Of. 2ª O.V.	2	1.682.086	543.449	103.644	-
41			Aux. Advo.	4	3.364.172	365.269	207.288	-
24			Aux. Lab.	2	1.682.086	213.816	103.644	-
100			Of. 1ª Campo	8	6.927.904	890.900	426.824	-
23			Of. 1ª O.V.	2	1.731.976	204.997	106.706	-
14			Maestro Esp.	1	865.988	124.726	53.353	-
11			Conserje	1	865.988	97.999	53.353	185.566
66			Enc. Agr.	4	3.806.820	587.994	234.564	-
19			Analista Campo	2	1.903.410	169.271	117.282	-
10			Of. Adm. 2ª	1	951.705	89.090	58.641	-
10			Of. Adm. 1ª	1	1.056.627	89.090	65.101	-
					52.818.144	6.690.749	3.254.368	185.566

VI. ANUNCIOS

Otros anuncios

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS

Servicio Territorial de Recursos Hidráulicos

94 ANUNCIO

*Aguas - Policía de Cauces Públicos.- Deslindes.
Expediente n° 107 - Desl.*

Por Severiano Rodríguez Méndez, vecino de Tegueste, ha solicitado deslinde del cauce público del Barranco de Los Núñez (término municipal Tegueste), hacia la cota 470, en el tramo que limita con su propiedad.

Lo que se hace público para que las personas o entidades afectadas por dicho deslinde, presenten, en este Servicio Territorial de Recursos Hidráulicos, en el plazo de TREINTA (30) días naturales, contados desde la fecha de publicación de este Anuncio en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias», los documentos que pueben que sus terrenos lindan con el referido cauce en la zona de que se trata y formulen, en su naturaleza pública o privada del citado cauce, a la vista de los cuales se anunciará oportunamente la fecha en que se llevará a efecto el deslinde provisional solicitado, de acuerdo con lo que prescribe la Real Orden de 9 de junio de 1886.

Santa Cruz de Tenerife, 19 de noviembre de 1985.- El Ingeniero Jefe Accidental, Adolfo Hoyos-Limón Gil.

HOSPITAL GENERAL Y CLINICO DE TENERIFE

95 ANUNCIO convocatoria de concurso de méritos para cobertura de dos plazas de médicos adjuntos en el Servicio de Oftalmología, del Departamento de Cirugía.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tene-

rife, con fecha 5 de marzo de 1986, se han publicado las BASES del Concurso de Méritos convocado para cobertura de dos plazas de Médicos Adjuntos vacantes en el Servicio de Oftalmología del Hospital General y Clínico de Tenerife, dotadas de la siguiente remuneración:

Tipo de dedicación AD o BD (médicos Profesores de la Facultad de Medicina con retribución que no supere las 48.000 pesetas mensuales o que no tienen empleo en el Sector Público), 144.144 pesetas, más un complemento mensual de 14.358 pesetas.

Tipo de dedicación A, 144.144 pesetas más un complemento mensual de 11.232 pesetas.

Tipo de dedicación B, 144.144 pesetas mensuales.

Las expresadas retribuciones, desglosadas por conceptos, son las consignadas en el Cuadro de Puestos de Trabajo correspondiente al año 1985 y serán revisadas para el año 1986 y sucesivos con arreglo a los criterios fijados en cada caso por el Cabildo Insular de Tenerife.

Las solicitudes podrán presentarse en el plazo de TREINTA DIAS hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, en la Secretaría de la Gerencia del Hospital General y Clínico de Tenerife, o remitirla en la forma prevista en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

La Laguna, 7 de marzo de 1986.

El Gerente