

Categoría laboral	Trienio	Quinquenio
Programador Ordenador	3.537	5.895
Jefe administrativo segunda	3.537	5.895
Delineante Proyectista	3.537	5.895
Contramaestre	2.859	4.765
Programador Máquinas Aux.	2.859	4.765
Operador Ordenador	2.859	4.765
Oficial administrativo primera	2.859	4.765
Delineante	2.859	4.765
Encargado	2.637	4.395
Operador Ordenador	2.637	4.395
Oficial administrativo segunda	2.637	4.395
Delineante	2.637	4.395
Capataz	2.403	4.005
Oficial primera Oficio MC	2.403	4.005
Analista primera	2.295	3.825
Auxiliar administrativo	2.295	3.825
Calcador	2.295	3.825
Auxiliar Técnico Oficina	2.295	3.825
Almacenero	2.295	3.825
Oficial primera Oficio	2.295	3.825
Analista segunda	2.193	3.655
Auxiliar administrativo	2.193	3.655
Calcador	2.193	3.655
Auxiliar Técnico Oficina	2.193	3.655
Almacenero	2.193	3.655
Guarda Jurado	2.193	3.655
Oficial segunda Oficio	2.193	3.655
Auxiliar Laboratorio	2.097	3.495
Auxiliar Administrativo	2.097	3.495
Calcador	2.097	3.495
Auxiliar Técnico Oficina	2.097	3.495
Almacenero	2.097	3.495
Guarda Vigilante	2.097	3.495
Ordenanza	2.097	3.495
Oficial tercera Oficio	2.097	3.495
Ayudante	2.097	3.495
Ordenanza	2.049	3.415
Ayudante	2.049	3.415
Mozo Almacén	1.936	3.310
Peón	1.986	3.310
Aprendiz cuarto año	1.836	3.060
Aprendiz tercer año-Botones 16/17	1.671	2.785
Aprendiz segundo año-Botones 14/15	1.509	2.515
Aprendiz primer año	1.350	2.250

19699 RESOLUCION de 2 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, concertado entre el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) y su personal laboral.

Vistó el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional concertado entre el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) y su personal laboral, recibido en esta Dirección General de 1 de junio de 1981, que fue suscrito el 28 de mayo del año en curso, por las respectivas representaciones de la Empresa y los trabajadores, constando en el expediente el informe preceptivo del Ministerio de Hacienda, que formula algunas observaciones que han sido recogidas en el texto del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 2 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio extenderá su vigencia a todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—La aplicación de las presentes normas abarcará a todas las Unidades administrativas, de ámbito nacional, regional, provincial o local, pertenecientes al Organismo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal a su servicio, incluido en el apar-

tado D) del artículo 79 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1958, de acuerdo a lo dispuesto en la misma en su artículo 83.

Quedan excluidos los que aún realizando dentro o fuera de las dependencias del SENPA trabajos relacionados con la actividad de éste, los efectúen por cuenta de empresarios distintos al mismo, así como todas las obras o servicios cuya prestación no tenga carácter laboral correspondiente con las personas y funciones que en este Convenio se definen.

Asimismo quedan excluidos los trabajadores que procedente de la extinguida C.C.E.V., quedaron integrados en este Organismo.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día 1 de enero de 1981, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin que pueda entenderse tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo corresponderá a la Dirección General del SENPA, dentro de las normas y orientaciones contenidas en el presente Convenio y demás disposiciones aplicables.

Ningún Organismo del SENPA podrá adoptar sistemas organizativos del trabajo sin la previa aprobación de la Dirección General que velará por la formación profesional y técnica del personal, facilitando los medios conducentes a fin de completar los conocimientos de sus trabajadores.

CAPITULO III

Personal: Clasificación y definiciones

SECCION PRIMERA.—CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 6.º:

A) El personal del SENPA adscrito a Unidades periféricas se clasificará conforme a las siguientes categorías profesionales:

- Maquinista Jefe.
- Maquinista de primera.
- Maquinista de segunda.
- Maquinista de tercera.
- Auxiliar de servicios.
- Conductor-Mecánico.
- Peón Especializado.
- Peón.

A extinguir:

- Inspector-Vigilante de obras.
- Vigilante.
- Reparador de sacos.

B) El personal adscrito a la Dirección General del SENPA se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

- Almacenero.
- Auxiliar de Gabinete de Telecomunicación.
- Auxiliar de Informática.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Auxiliar de Reprografía.
- Conductor-Mecánico.
- Especialista de mantenimiento.
- Ordenanza.

Art. 7.º Las categorías profesionales recogidas en el artículo anterior tendrán las siguientes definiciones:

A) Personal adscrito a Unidades periféricas.

a) Maquinista-Jefe: Es aquél que, teniendo en su grado máximo los conocimientos que se exigen a los Maquinistas de primera, segunda y tercera y con mando directo sobre ellos, a las órdenes de los superiores jerárquicos, le corresponde la organización o dirección de todos los trabajos de índole mecánica a desarrollar en las distintas dependencias del SENPA.

b) Maquinista de primera: Deberá reunir amplios conocimientos sobre instalación, montaje, reparación y conservación de toda la maquinaria y elementos de que constan los macro-silos, silos, centros de selección y almacenes del Servicio Nacional de Productos Agrarios, debiendo, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores, inherentes a su función y para el trazado y la interpretación de croquis o planos.

c) Maquinistas de segunda: Son aquéllos que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a los definidos para los Maquinistas de primera, con la suficiente corrección y eficacia.

d) Maquinista de tercera: Son aquéllos que realizan los cometidos propios de los trabajos consignados en los apartados anteriores, sin haber alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuarlos con la corrección exigida al Maquinista de Segunda.

e) Auxiliar de servicios: Son los trabajadores que, en posesión del título de Bachiller Elemental o equivalente, prestan

servicios permanentes de carácter administrativo y auxilian a los Jefes de Macrosilos, silos, centros de selección y almacenes en trabajos tales como determinación del peso específico, germinación y humedad, que tienen éstos encomendados.

D) Conductor-Mecánico: Son aquéllos que, estando en posesión del carné de conducir de clase «C», realizan las funciones de conducción de tractores y vehículos de todas clases, cuidando de la buena conservación y limpieza de los mismos y sus pequeñas reparaciones.

g) Peón Especializado: Realizarán los trabajos propios de los macrosilos, silos, centros de selección y almacenes, y, además los específicos de engrase, pesaje y cualesquiera otros semejantes, tales como manejo del cuadro de mando, circuito de mercancía, etc., que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución.

h) Peón: Es el que realiza las operaciones de manipulación de productos y cualesquiera otros trabajos que, no necesitando especialización, exigen predominantemente el esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también los trabajos de limpieza del establecimiento; es decir, todos los encomendados al Peón Especializado, a excepción de los señalados como específicos para ellos.

A extinguir:

a) Inspector-Vigilante de obras: Es el trabajador que a las órdenes directas de los superiores jerárquicos del Servicio de Construcción y Mantenimiento ejecuta los trabajos por éstos encomendados, informándoles al propio tiempo sobre la marcha de las distintas obras en construcción.

b) Vigilantes: Son los empleados de la guardia permanente de las dependencias y obras del SENPA que lo requieren.

c) Repasador de sacos: Son los trabajadores dedicados a la reparación por cosido a mano o mecánico, del saquerío averiado del Servicio Nacional de Productos Agrarios.

B) Personal adscrito a la Dirección General.

a) Almacenero: Es el trabajador que tiene a su cargo la conservación y distribución en las dependencias, de los distintos medios y materiales, teniendo a su cargo su custodia, despacho de pedidos, registro de libros del movimiento habido en la jornada, redactando los partes de entrada y salida. Deberán colaborar al mantenimiento en perfecto estado de las instalaciones de dicho almacén.

b) Auxiliar de Gabinete de Telecomunicaciones: Es el trabajador que tiene como misión el manejo de la centralita telefónica y máquinas de télex, realizando al propio tiempo los trabajos de archivo, registro y anotaciones en libros y partes, así como el traslado de los télex a las distintas dependencias de la Dirección General. Deberá colaborar al mantenimiento en perfecto estado del material y equipo, así como de las instalaciones en que realiza sus funciones.

c) Auxiliar de Informática: Es el trabajador que clasifica la documentación a procesar, depura, codifica y ordena la misma y la vierte a los correspondientes soportes mecanizados. Igualmente comprueba los bancos de datos creados bien por muestreo o por revisiones exhaustivas, así como organiza las salidas de documentos o partes mecanizados.

d) Auxiliar de Laboratorio: Es el trabajador que, con conocimientos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en trabajos que pueden tener una rápida comprobación, siempre bajo su vigilancia. Deberá realizar la limpieza y colaborar al mantenimiento en perfecto estado del material y equipo, así como de las instalaciones en las que realiza sus funciones.

e) Auxiliar de Reprografía: Es el trabajador que, con conocimientos elementales, maneja las máquinas multicopistas, serocopiadoras, reproductoras de planos, clasificadoras, off-set, etc. Asimismo, realizará los trabajos de recepción, almacenamiento y distribución de todo el material e impresos que sean manipulados en el Departamento de Reprografía.

Deberá colaborar al mantenimiento en perfecto estado del material y equipo, así como de las instalaciones en las que realiza sus funciones.

f) Especialistas de mantenimiento: Es el trabajador que se ocupa de las pequeñas reparaciones necesarias y urgentes en las oficinas centrales para la realización de las cuales no se requiera un conocimiento profesional específico.

g) Ordenanza: Es el trabajador cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, realización de fotocopias, vigilancia de accesos y dependencias de los locales de la Dirección General, traslados de muebles y enseres y cuantos trabajos elementales le sean encomendados.

Art. 8.º Trabajos de categoría inferior.—No se podrán encomendar al personal perteneciente al SENPA, trabajos de inferior categoría a los descritos en el artículo anterior, a no ser por escrito y en circunstancias especiales, imprevisibles y urgentes, pudiendo los trabajadores afectados dar cuenta a posterior del hecho a la superioridad para que examine la concurrencia de las circunstancias que motivaron tal orden.

SECCION SEGUNDA.—CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 9.º Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en fijo o de plantilla y con contrato de duración determinada.

Personal fijo o de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza con tal carácter en las distintas plantillas laborales de las Unidades administrativas del SENPA y el que en lo sucesivo, se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

Personal con contrato de duración determinada es aquél cuya situación se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 29). Su contratación se realizará según lo dispuesto en las instrucciones contenidas en la norma general número 48 de la Dirección General del SENPA.

Art. 10. El SENPA formalizará contrato de trabajo por escrito con cada uno de los trabajadores si la prestación de servicios se hace bajo el régimen de duración determinada y por un periodo de tiempo igual o superior a trece días.

Para los trabajadores que se contraten con carácter de fijos, el documento correspondiente se extenderá en todo caso.

En el contrato de trabajo se harán constar las condiciones generales del mismo, la categoría y clasificación profesional, según el trabajo efectivo que se realice y, en su caso, la causa determinante de su duración.

CAPITULO IV

Ingresos y ascensos

Art. 11. Las admisiones de personal fijo de plantilla se considerarán provisionales durante un periodo de prueba de dos meses para las categorías de Maquinista Jefe, Maquinista de primera, Maquinista de segunda, Maquinista de tercera, Auxiliar de servicios, Conductor-Mecánico y Peón Especializado, y de dos semanas para la de Peón. Durante el mismo, tanto el trabajador como el SENPA, podrán desistir de la prueba o proceder al cese sin necesidad de aviso previo.

Transcurrido el periodo de prueba establecido en el apartado anterior, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del SENPA. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a percibir, durante el periodo de prueba, la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo para el que fue contratado y le será computado dicho periodo, a efectos de antigüedad.

Art. 12. Para el ingreso en la categoría de Maquinista de tercera se exigirá, en todo caso y como mínimo, el título de Oficial Industrial o equivalente, otorgado por una Escuela Oficial.

Para el ingreso en la categoría de Auxiliar de servicios se exigirá, necesariamente, el título de Bachiller Elemental o equivalente.

Para ingreso en la categoría de Conductor-Mecánico se exigirá, necesariamente, estar en posesión del carné de conducir de clase «C».

Para ingreso en la categoría de Maquinista de tercera, Auxiliar de servicios, Conductor-Mecánico y Peón Especializado, se exigirá la superación de las pruebas de aptitud que se celebrarán al efecto.

El Tribunal examinador que deba juzgar las pruebas a que se ha hecho mención anteriormente, será nombrado por el Director general del SENPA e incluirá una representación del personal laboral.

Art. 13. Los ascensos del personal de plantilla se llevarán a efecto con arreglo a las siguientes instrucciones:

a) El Maquinista-Jefe será nombrado por el Director general del SENPA por concurso de méritos entre todos los trabajadores del mismo que tengan la categoría de Maquinista de primera.

b) Los Maquinistas de primera, así como los de segunda, serán nombrados por el Director general del SENPA, mediante concurso entre los trabajadores que tengan la categoría de Maquinista de segunda o tercera para acceder a la clase de primera, o entre los de tercera para acceder a la clase de segunda.

c) Para el ascenso a la categoría de Maquinista de tercera se exigirá, en todo caso y como mínimo, el título de Oficial Industrial o equivalente, otorgado por una Escuela Oficial.

d) Para el ascenso a la categoría laboral de Auxiliar de servicios se exigirá necesariamente el título de Bachiller Elemental o equivalente.

e) Para el ascenso a la categoría de Conductor-Mecánico se deberá estar en posesión del carné de conducir de clase «C».

Para el ascenso a las categorías anteriormente mencionadas, se exigirá la superación de las pruebas de aptitud que se realizarán al efecto, y serán juzgadas por el Tribunal examinador que designe el Director general, del que formará parte una representación del personal laboral.

Art. 14. Las vacantes que se produzcan en cada Centro de trabajo que no sean las de inferior categoría, se cubrirán con el siguiente orden de prelación:

a) Por concurso de traslado entre los trabajadores de la misma categoría y a petición propia conforme a los trámites regulados en la circular informativa número 18/1980, de 28 de marzo.

b) Por pruebas selectivas de aptitud entre personal fijo de plantilla de categorías inferiores a la vacante, según lo establecido en el artículo 13 del presente Convenio.

c) Libremente, por pruebas selectivas de aptitud.

Las solicitudes para optar a estas pruebas deberán cursarse a la Secretaría General del SENPA, junto con la documentación acreditativa de las circunstancias que se exigen para cada categoría, a fin de constar en un fichero de aspirantes a los que se dará a conocer las vacantes que se produzcan.

En las pruebas libres de aptitud que se convoquen para cubrir plazas, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los aspirantes que reúnan la condición de ser hijos de trabajadores del SENPA fallecidos en activo o que hayan causado baja por larga enfermedad.

El ascenso a la categoría de Peón Especializado tendrá lugar por nombramiento del Director general a propuesta conjunta del Comité provincial o Delegado de personal y el Jefe provincial del Servicio.

Art. 15. A los efectos prevenidos en el presente capítulo se entenderá que existe vacante de Auxiliar de servicios, Peón Especializado y Peón cuando, habiéndose producido una baja definitiva en un determinado puesto de trabajo, concurren las siguientes circunstancias:

a) Que en el Centro de trabajo exista vacante de la categoría que se pretende cubrir, y no haya exceso en relación con la cifra asignada para el conjunto de las categorías de Auxiliar de servicios, Peón Especializado y Peón.

b) Que en cómputo provincial no exista exceso respecto a la plantilla asignada para el conjunto de las categorías antes mencionadas.

Art. 16. A los trabajadores comprendidos en el apartado B) del artículo 6.º del presente Convenio no les será de aplicación lo establecido en este capítulo y su nombramiento será efectuado por libre designación del Director general del SENPA, si bien serán considerados tales nombramientos como provisionales durante un período de prueba que corresponda a su categoría según equiparación al fijado en el artículo 11.

CAPITULO V

Condiciones del contrato de trabajo

Art. 17. *Jornada*.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

Art. 18. *Horario*.—El horario de los silos, centro de selección y almacenes, se establecerá por la Dirección General, de acuerdo con las características peculiares que concurren en tales dependencias, en virtud del cumplimiento de los fines encomendados al Servicio, y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

En todo caso, el horario de trabajo del personal acogido a este Convenio, dada su dependencia de determinados funcionarios sometidos al régimen establecido por la Administración del Estado, deberá en lo posible acoplarse a lo que para éstos se disponga.

Art. 19. El descanso mínimo semanal se establece en día y medio ininterrumpido que, como regla general, corresponderá a la tarde del sábado y el día completo del domingo.

El día de San Isidro tendrá la consideración de abonable y no recuperable.

Art. 20. *Vacaciones*.—Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuido.

Las Jefaturas Provinciales, de conformidad con el calendario de trabajo en las distintas Unidades, acoplará los turnos de vacaciones de acuerdo con el Comité provincial. Si hubiese discrepancia resolverá la Dirección General, previo informe del Comité intercentros.

Las fechas concretas para cada trabajador se dará a conocer con una antelación de dos meses y se distribuirán entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo circunstancias excepcionales determinadas por la Dirección General del SENPA, oído el Comité intercentros.

Art. 21. *Permiso retribuido*:

1. Los trabajadores del SENPA, previo aviso siempre que sea posible y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (sueldo base y antigüedad) por los motivos y durante los periodos de tiempo establecidos en el artículo 37.3, apartados a), b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo por los motivos y en los términos contemplados en el número 5 del precepto legal.

2. El permiso por matrimonio podrá disfrutarlo el trabajador sin solución de continuidad con las vacaciones.

3. Permiso para la formación y promoción profesional del trabajador.

Permiso por exámenes: Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a un permiso retribuido de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el Centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización.

El trabajador que haya sido evaluado negativamente en tres exámenes no podrá solicitar nuevo permiso retribuido para presentarse a pruebas sucesivas de la misma condición que las anteriores.

4. *Asuntos propios*: Los trabajadores del SENPA tendrán derecho a disfrutar de hasta cinco días al año de permiso retribuido por asuntos propios, cuando existan razones justificadas para ello y supeditada dicha concesión a las necesidades del Servicio. El beneficiario tendrá obligación de justificar documentalmente la situación originadora de su derecho.

Igualmente tendrán derecho a permisos de hasta tres meses cada dos años, sin retribución de ninguna clase, previa justificación de las circunstancias por las que se precisa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El tiempo de estos permisos será computable a efectos de antigüedad.

Art. 22. *Excedencias*.—Se reconocen dos clases de excedencia: voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Art. 23. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores del SENPA, siempre que lleven, cuando menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y un máximo de cinco años.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá disfrutar de otra si no tiene cubierto un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en el SENPA.

El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria, no será computable a efectos de antigüedad ni de ningún otro.

Al terminar la situación de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la localidad en la que desempeñase sus funciones al tiempo de ser declarado excedente. Si no hubiese vacante en dicha localidad y su reincorporación se produjese en otra, tendrá preferencia para que se le adjudique la primera vacante que se produzca en su primitivo destino.

Si antes del plazo máximo concedido, no se solicitara la reincorporación al servicio, se producirá la pérdida del derecho al reintegro.

La concesión de excedencia voluntaria quedará condicionada a las necesidades del servicio, libremente apreciadas por la Dirección General del SENPA, oído el Comité intercentros.

Art. 24. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Art. 25. *Excedencia forzosa especial*.—Serán considerados en esta situación los trabajadores que hallándose en incapacidad laboral transitoria sean dados de alta médica por propuesta de invalidez o declaración de invalidez provisional.

Esta situación de excedencia forzosa especial surtirá efectos desde el día en que se produzca el alta médica y durará hasta que, por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, se dicte la oportuna resolución.

Art. 26. El trabajador excedente voluntario conserva sus derechos en el SENPA para incorporarse a las vacantes de igual o similar categoría a la suya. En las excedencias forzosas conservan el derecho al puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

En el caso de concurrencia, el ejercicio del derecho de reincorporación de los excedentes voluntarios vendrá determinado por la antigüedad en el SENPA y, en caso de igualdad, por antigüedad en esta situación.

Art. 27. *Servicio militar*.—El personal laboral que tenga suspendido su contrato de trabajo por estar cumpliendo el servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio.

Art. 28. El SENPA equipará anualmente con un mono, salvo que justificadamente sea necesaria su sustitución con anterioridad, al personal laboral de las siguientes categorías: Maquinistas, Conductores, Peones Especializados y Peones.

Art. 29. *Adscripción a Jefaturas Provinciales e Inspecciones Regionales*.—Los trabajadores pertenecientes a las categorías de Maquinista, Auxiliar de servicios y Conductor-Mecánico, podrán ser contratados para prestar sus servicios como adscritos a las Jefaturas Provinciales e Inspecciones Regionales. También podrán ser destinados con este carácter aquellos trabajadores ya en plantilla que lo soliciten voluntariamente.

En esta situación los trabajadores vienen obligados a desempeñar sus funciones en todas las dependencias ubicadas en la provincia o ámbito de la Inspección Regional a la que fuesen adscritos sin limitación de tiempo y si el desplazamiento fuese por tiempo superior a tres días en lugar de dieta completa percibirían el 80 por 100 de la misma en concepto de asignación por indemnización por desplazamiento.

Las funciones a realizar por estos trabajadores se corresponden con las asignadas en este Convenio a sus respectivas categorías, si bien en el caso de los Auxiliares de servicios, la documentación a manejar podrá ser, no sólo la correspondiente a los partes y documentación administrativa de los silos, sino cualquier otra de condiciones similares.

Art. 30. El SENPA adoptará respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las

normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

La norma general a que se refiere el artículo 34 de este Convenio, recogerá cuantos extremos sean necesarios, atendidas las específicas condiciones en que se desenvuelven las actividades del personal laboral del Organismo.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 31. *Conceptos retributivos*—El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Básicos:
 - 1.1. Salario-base.
2. Complementarios:
 - 2.1. Personales.
 - 2.1.1. Complemento de antigüedad.
 - 2.2. De puesto de trabajo.
 - 2.2.1. Complemento de toxicidad.
 - 2.2.2. Complemento de nocturnidad.
 - 2.3. Por cantidad de trabajo.
 - 2.3.1. Complemento de asistencia.
 - 2.3.2. Horas extraordinarias.
 - 2.4. De vencimiento periódico.
 - 2.4.1. Pagas extraordinarias.
 - 2.5. De residencia.
 - 2.5.1. Indemnización por residencia.
3. Percepción económica extrasalarial:
 - 3.1. Plus de distancia.
 - 3.2. Premios.
 - 3.3. Indemnización por razón del trabajo.
 - 3.4. Indemnización por razón de jubilación.
 - 3.5. Indemnización por razón de enfermedad o accidente de trabajo.
 - 3.6. Anticipos.

Art. 32. *Salario-base*.—Es la parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que en su caso hubiera lugar. Este salario será para cada categoría y día el que figura en el anexo I.

Art. 33. *Complemento de antigüedad*.—El personal obrero fijo ingresado con posterioridad al 14 de marzo de 1980, percibirá aumentos por año de servicios en el SENPA en la cuantía del 5,28 por 100 por cada trienio calculados sobre el salario-base.

Los trabajadores ingresados con anterioridad a dicha fecha, seguirán rigiéndose por las normas específicas vigentes para este SENPA en el año 1980.

Los trienios se abonarán de acuerdo con la categoría que ostente el trabajador, aunque hayan sido cumplidos prestando servicios en cualquier otra.

Art. 34. *Complemento de toxicidad*.—El personal obrero que trabaje en labores donde se manejan productos tóxicos tendrá derecho a percibir un complemento de toxicidad en la cuantía que se establece en el anexo I, y en las condiciones que se especifiquen en la norma general que a tal efecto se promulgue por la Dirección General, previo acuerdo con el Comité intercentros. Hasta tanto se publique dicha normativa, se aplicarán los preceptos contenidos en la norma general 13/71-72.

Art. 35. *Complemento de nocturnidad*.—Los trabajadores que realicen su jornada laboral desde las veintidós horas a las seis horas del día siguiente, percibirán un complemento de nocturnidad en cuantía igual al 25 por 100 del salario-base sin antigüedad, por cada jornada laboral de trabajo.

Art. 36. *Complemento de asistencia*.—El SENPA abonará un complemento por día de asistencia efectiva al trabajo cuya cuantía se determina en el anexo I. Igualmente se abonará en los días hábiles comprendidos en el periodo de vacaciones.

Art. 37. *Horas extraordinarias*.—Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y treinta al año, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las treinta horas anuales podrán ser ampliadas hasta las cien que autoriza el Estatuto por acuerdo de la Dirección General, oído el Comité intercentros.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Dirección General a la vista de las necesidades de las Unidades administrativas, y su aceptación será voluntaria por parte de los trabajadores, salvo que la necesidad de su realización sea admitida por el Comité provincial o Delegado de Personal según proceda.

Art. 38. La fórmula para determinación del salario hora a efectos de lo establecido en el artículo anterior, será la siguiente:

$$\frac{(SB \times 7) + \frac{PPE}{52}}{36,46} = V.H.$$

En la que:

SB = Salario base.
PPE = Pagas extraordinarias.
V.H. = Valor hora.

El V.H. por categoría se incrementará en el porcentaje que corresponda por trienio y la hora extraordinaria será el V.H. resultante más el 75 por 100 de V.H.

La posible repercusión, caso de abonarse plus de toxicidad, se establecerá en la norma que desarrolle este precepto.

Art. 39. *Pagas extraordinarias*.—El SENPA abonará a su personal obrero una paga extraordinaria en cada una de las nóminas correspondientes a los meses de abril, junio y diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad de treinta días del salario base más la antigüedad. Las pagas serán devengadas por todo el personal obrero, sin distinción alguna y se calcularán por dozas partes teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Art. 40. El SENPA por similitud con lo establecido para los funcionarios, abonará al personal laboral que preste servicios en las provincias insulares un incentivo de residencia en la misma cuantía que la fijada para aquéllos y según la siguiente equiparación:

Maquinista-Jefe, Maquinista de primera y Maquinista de segunda la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,9 e índice de proporcionalidad 4.

Maquinista de tercera, Auxiliar de servicios y Conductor-Mecánico, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,7 e índice de proporcionalidad 4.

Peón Especializado, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,5 e índice de proporcionalidad 3.

Peón, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,3 e índice de proporcionalidad 3.

Esta indemnización no se computará para la determinación de salario/hora a efectos del valor de la hora extraordinaria.

Art. 41. *Plus de distancia*.—Se establece un complemento retributivo por la cuantía que en el anexo I se indica, a fin de compensar los desplazamientos a los distintos Centros de trabajo, que se abonará los días de asistencia efectiva al trabajo.

Art. 42. *Premios*.—El Director general del SENPA podrá conceder al personal laboral premios en metálico con carácter individual, de grupo o general en la cuantía que estime conveniente según las circunstancias por las que se conceda.

Art. 43. *Indemnización por razón de trabajo*:

1. El personal que realice desplazamientos por cuenta y orden del SENPA a localidades distintas de su Centro de trabajo devengará, en concepto de dietas la cantidad fijada en el Real Decreto 498/1981, de 27 de febrero, en su grupo VI en consideración a ser personal al servicio de la Administración Pública.

Igualmente, el SENPA abonará al trabajador por su desplazamiento el importe del billete de los medios ordinarios de transporte o, si los efectuara por medios no ordinarios, cuando se autorice expresamente su uso, por no ser posible la utilización de aquéllos, la cantidad establecida por kilómetro para los funcionarios públicos.

Al trabajador que se desplace con derecho a la percepción de media dieta, se le computará el tiempo invertido en tal desplazamiento dentro de la jornada laboral.

2. Los traslados y desplazamientos que se produzcan al amparo del artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán con arreglo al contenido de dicho precepto legal sin que sea necesaria la tramitación del expediente a la autoridad laboral en aquellos casos en que el trabajador afectado acepte voluntariamente el correspondiente traslado.

En cuanto a los gastos de traslado, quedarán sujetos al siguiente criterio:

Una indemnización equivalente a seis dietas completas para el trabajador y otras seis para cada uno de los miembros de la familia.

Respecto a los gastos de mobiliario y menaje, se aplicará análogamente lo dispuesto para los funcionarios públicos.

Independientemente de lo anterior el trabajador que solicite el cambio de residencia de una localidad cuyo Centro de trabajo haya sido extinguido o declarado a extinguir, a otra en la que exista vacante, percibirá, además, el importe de quince días de haber o una mensualidad de treinta días (sueldo-base y antigüedad) según la situación de plantilla en el Centro de trabajo que se solicita, valorada por la Dirección General del SENPA oído el Comité intercentros.

3. Los desplazamientos que tengan lugar dentro del término municipal en que se encuentra ubicado el Centro de trabajo que

constituye residencia oficial del trabajador serán estudiados, y en su caso, compensados, en cuanto al transporte exclusivamente, mediante acuerdo de la Dirección General a propuesta razonada del Comité intercentros.

En ningún caso podrá formularse esta petición si las circunstancias que dan lugar al desplazamiento existiesen al tiempo de suscribir el contrato de trabajo.

4. El SENPA a petición del trabajador anticipará al personal acogido a este Convenio las cantidades que en concepto de dietas, gastos de locomoción o en su caso, asignación de residencia, se calculen necesarias para cumplimentar los desplazamientos que les fueren ordenados.

Si el desplazamiento fuese por tiempo superior a un mes los anticipos se harán por periodos mensuales.

Art. 44. *Indemnización por razón de jubilación:*

1. El SENPA, dadas las peculiaridades existentes en orden a la ubicación de los distintos Centros de trabajo y al objeto de conseguir la suficiente movilidad de sus plantillas, concederá un incremento a la jubilación para aquellos trabajadores que, ingresados en el SENPA con anterioridad al día 1 de enero de 1979, hayan prestado servicios ininterrumpidos al mismo, durante diez años como mínimo. Para los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a dicha fecha se les exigirá treinta y cinco años de servicios ininterrumpidos.

La cuantía de dicho incentivo será la siguiente:

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y tres años, doce mensualidades del salario-base más antigüedad.

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y cuatro años, diez mensualidades del salario-base más antigüedad.

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y cinco años, ocho mensualidades del salario-base más antigüedad.

2. Es propósito del Organismo que el próximo año, en la revisión del Convenio, se contemple la conveniencia de reducir los supuestos de edades para percibir el incentivo de jubilación.

El SENPA se reserva la facultad de no cubrir en el plazo de un año la vacante que se produzca como consecuencia de que la persona que la ocupaba haya optado por los derechos antes referidos.

Art. 45. *Indemnización por razón de enfermedad o accidente de trabajo.*—El personal comprendido en la presente Ordenanza que padezca incapacidad física derivada de enfermedad común tendrá derecho, con independencia de los beneficios otorgados por la Seguridad Social, a que el SENPA le abone durante el periodo de tiempo que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria y por un plazo máximo de un año, la diferencia entre lo que pudiera percibir como prestación económica de dicho régimen y el sueldo base más antigüedad establecidos en esta Ordenanza.

Cuando la incapacidad física sea derivada de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho, con independencia de los beneficios otorgados por la Seguridad Social, a que el SENPA le abone durante el periodo que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria y por un plazo máximo de un año, la diferencia entre lo que pudiera percibir como prestación económica de dicho régimen y los siguientes conceptos retributivos: Sueldo-base, antigüedad, complementos de asistencia y distancia.

Será requisito necesario para gozar de estos beneficios que en el momento de ingresar en el SENPA el trabajador acredite, en certificado médico oficial, encontrarse en condiciones físicas normales para desarrollar el puesto de trabajo para el que se le contrata.

Art. 46. El pago de las retribuciones se hará por periodos mensuales. El SENPA a través del fondo autorizado por el Ministerio de Hacienda concederá anticipos sobre las pagas al personal laboral comprendido en el presente Convenio, a conceder en forma análoga a la establecida por los funcionarios. Estos anticipos cubren el derecho otorgado al trabajador en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 47. *Faltas en general.*—Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las faltas se calificarán como muy graves, graves y leves, atendiendo a su intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Art. 48. *Serán faltas leves:*

1. La negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos, siempre que de este retraso no se derive grave perjuicio, para el trabajo que el SENPA le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará la falta de grave.

3. 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.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar al SENPA los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes, sin previa autorización o causa suficientemente justificada «a posteriori» y siempre que de esa falta no se derive perjuicio para el SENPA, o para terceros, en cuyo caso la falta se considerará como grave.

7. El abandono sin causa justificada del trabajo por breve tiempo.

8. Silenciar los actos y conductas culposos o negligentes que constituyan acciones u omisiones leves, sancionadas por las normas del SENPA sin dar cuenta a los superiores jerárquicos del Organismo.

9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a los seguros sociales y régimen de ayuda familiar. La falta maliciosa de estos datos, se considerará como falta grave.

Art. 49. *Se calificarán como graves las siguientes:*

1. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

2. Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de un mes o una por tiempo superior a cincuenta minutos.

3. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el SENPA o para terceros, se considerarán como faltas muy graves.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo del SENPA. Si esa desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para el SENPA, se considerará como falta muy grave.

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las discusiones acaloradas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

8. La embriaguez o toxicomanía con escándalo manifiesto fuera de acto de servicio.

9. La reincidencia de las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole, que produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local de aquél.

11. Silenciar los actos y conductas culposos o negligentes que constituyan acciones u omisiones graves, sancionadas por las normas del SENPA sin dar cuenta a los superiores jerárquicos del Organismo.

Art. 50. *Se considerarán faltas muy graves las siguientes:*

1. Seis o más faltas de asistencia al trabajo no justificadas en el periodo de seis meses.

2. Fraude o abuso de confianza en las cuestiones de trabajo.

3. Las ofensas verbales o físicas a los Jefes o a los otros trabajadores o funcionarios del SENPA, o a los familiares que convivan con ellos.

4. La falta grave de consideración y respeto así como los malos tratos cometidos contra el público en los locales del SENPA y como consecuencia del contrato de trabajo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionados en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, productos y documentos del SENPA.

6. El robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera del SENPA, o cualquier otro constitutivo de delito.

7. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documento del SENPA.

9. Dedicarse a cualquier otra actividad remunerada, sin previa autorización escrita del SENPA.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera.

13. Silenciar los actos y conductas culposos o negligentes que constituyan acciones u omisiones muy graves, sancionadas por las normas del SENPA sin dar cuenta a los superiores jerárquicos del Organismo.

Art. 51. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta de diecinueve días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida de todos los derechos en el Servicio Nacional de Productos Agrarios.

Art. 52. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección General del SENPA serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, deduciéndose el expediente de rigor en el que será oído el trabajador.

Las faltas leves podrán ser sancionadas por los Inspectores regionales o Jefes provinciales del SENPA de los que dependa el trabajador afectado.

En cualquier caso el Comité intercentros será informado en la primera reunión que celebre.

Art. 53. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el SENPA tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

De los representantes laborales y Organos de representación

Art. 54. Los Organos de representación de los trabajadores serán los regulados en el Estatuto de los mismos y el Comité intercentros que por este Convenio se crea.

Art. 55. El número de componentes del Comité intercentros será de 12 y su elección se llevará a cabo en la misma forma que la Comisión Negociadora de este Convenio.

Art. 56. Los Delegados de personal, miembros de los Comités de Empresa y del Comité intercentros tendrán los derechos, facultades y garantías recogidos en el Estatuto de los trabajadores y además las siguientes:

1. El Comité intercentros será el Organismo negociador de los Convenios Colectivos y asumirá las competencias que corresponderían a la Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio y la de seguridad e higiene en el trabajo, ejerciendo asimismo, las funciones que con carácter general se recogen en el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de Personal y Comités de Empresa, dentro de los límites que por los propios Delegados de Personal y Comités de Empresa se les señalen, entendiéndose en su más amplio sentido, cuando no exista norma en contrario.

2. Independientemente de lo anterior, los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, asumirán las mismas competencias en el ámbito provincial, dando cuenta al Comité Intercentros de aquellas cuestiones que tengan carácter general o no alcancen solución satisfactoria.

3. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en número de 15, siendo acumulables entre los Delegados de cada provincia o los miembros del mismo Comité de Empresa.

El uso de las mismas deberá ponerse en conocimiento de los Superiores Jerárquicos al menos con veinticuatro horas de antelación, y si ello no fuera posible bastará la justificación posterior.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de las horas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones como tales, y su número quedará limitado por el criterio de una buena gestión.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Transcurrido el plazo de vigencia de este Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en el que haya de sustituirle, quedarán anuladas automáticamente las cuantías de las distintas retribuciones que en el mismo se fijan, manteniéndose en vigor todo su restante contenido normativo.

Segunda.—A partir de 1 de enero de 1982, y hasta tanto se acuerde el Convenio correspondiente a dicho año, todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir los haberes fijados en el mismo más una cantidad igual al porcentaje sobre tales haberes que la Administración haya fijado en sus normas presupuestarias para el personal laboral.

Tercera.—Las mejoras establecidas en disposiciones legales de rango superior y todas aquellas situaciones personales que, comparadas analítica o globalmente, sean superiores a las presentes serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el trabajador.

Cuarta.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia, si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Tabla salarial

Categoría laboral	Salario base diario	Complemento de asistencia diario	Complemento de distancia diario	Complemento de toxicidad diario
A) Personal adscrito a Unidades Periféricas:				
Maquinista Jefe	1.097	164	128	124
Maquinista de primera	1.080	164	128	124
Maquinista de segunda	1.023	164	128	124
Maquinista de tercera	914	164	128	124
Auxiliar Servicios	914	164	128	124
Conductor Mecánico	914	164	128	124
Peón especializado	890	164	128	124
Peón	889	164	128	124
A extinguir:				
Inspector Vigilante de Obras	1.017	164	128	124
Vigilante	853	164	128	124
Repasador de sacos	853	164	128	124
B) Personal adscrito a Dirección General:				
Almacenero	914	164	128	—
Auxiliar gabinete télex	914	164	128	—
Auxiliar de Informática	914	164	128	—
Auxiliar de Laboratorio	914	164	128	—
Auxiliar de Reprografía	914	164	128	—
Conductor Mecánico	914	164	128	—
Especialista de Mantenimiento	914	164	128	—
Ordenanza	880	164	128	—