

ción del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios mayores se pagarán precisamente por la Administración expendedora de los billetes que los obtengan.

Los premios menores, así como los reintegros del precio de los billetes, se pagarán por cualquier Administración de Loterías en que se presenten al cobro.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 23 de febrero de 1985.—El Jefe del Servicio, Francisco Zambrana Chico.

3184 BANCO DE ESPAÑA

Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante la semana del 25 de febrero al 3 de marzo de 1985, salvo aviso en contrario.

	Comprador	Vendedor
	Pesetas	Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	182,19	189,02
Billete pequeño (2)	180,37	189,02
1 dólar canadiense	132,36	137,32
1 franco francés	17,63	18,30
1 libra esterlina	196,54	203,91
1 libra irlandesa (3)	167,78	174,07
1 franco suizo	63,94	66,34
100 francos belgas	266,32	276,30
1 marco alemán	53,95	55,97
100 libras italianas	8,66	9,10
1 florin holandés	47,58	49,37
1 corona sueca	19,20	19,92
1 corona danesa	15,04	15,60
1 corona noruega	18,85	19,56
1 marco finlandés	26,07	27,05
100 chelines austriacos	767,20	795,97
100 escudos portugueses (4)	95,74	100,52
100 yens japoneses	69,36	71,96
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	15,39	15,99
100 francos CFA	35,17	36,54
100 cruzeiros	3,83	3,98
1 bolívar	11,81	12,27
1 peso mejicano	0,67	0,70
1 rial árabe saudita	49,80	51,75
1 dinar kuwaiti	510,82	530,72

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 20 libras irlandesas.

(4) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 25 de febrero de 1985.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3185 RESOLUCION de 19 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de Universidades Estatales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el personal laboral de Universidades Estatales, suscrito por la representación de la Dirección y la representación de los trabajadores, el día 30 de octubre de 1984, y presentado en este Departamento el día 13 de febrero de 1985, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, según dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

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

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

Madrid, 19 de febrero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1.º Las partes que concertan este Convenio son: Por la Administración, la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia y el personal laboral de las Universidades Estatales, representado por los Sindicatos mayoritarios y legitimados FETE, UGT y CC. OO.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*—Este Convenio obliga a todas las Universidades estatales actualmente existentes o que en futuro se creen.

Art. 4.º *Ámbito personal.*—Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado a las Universidades estatales en virtud de la relación jurídico-laboral, formalizada por el Rector, y perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del personal de los respectivos presupuestos de dichas Universidades.

Art. 5.º *Periodo de vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor, una vez presentado a la autoridad competente, al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 1984. Este Convenio tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 1985.

Art. 6.º El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1985, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente, para su efectividad al 1 de enero de cada ejercicio.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran para el año 1985 mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las previstas en este Convenio.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto

de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, estudio y vigilancia

Art. 9.º 1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Entidades administrativas y judiciales correspondientes. Su domicilio será el de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales, en representación proporcional de las Centrales Sindicales que son parte en el presente Convenio y el mismo número de Vocales, en representación de las Universidades y de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, la Presidencia de dicha Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen.

3. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos una vez cada dos meses en sesión ordinaria y cada vez que lo solicite una de las dos partes.

4. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo carácter vinculante, cuando aquéllos lo determinen.

5. Será función de esta Comisión Paritaria, sin perjuicio de las que le atribuyen el presente Convenio, las siguientes:

A) Todo lo referente al seguimiento e interpretación del Convenio y en materias como seguridad e higiene, asistencia social, cursos y actividades de promoción profesional, prendas de trabajo.

B) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles. Asimismo, procederá al estudio de una nueva clasificación.

C) Recibir, conocer y estudiar para coordinar actuaciones, los informes de los Comités de Empresa, en los expedientes de clasificación profesional y también las resoluciones correspondientes.

Art. 10. Asimismo serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:

A) Participar como miembros activos de la citada Comisión, para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades y puestos.

B) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización, de conformidad con su legislación específica.

C) Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen los trabajadores.

CAPITULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 11. Para el ingreso en la Universidad será necesario poseer la titulación específica para aquellos niveles que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se precisen en la convocatoria.

Art. 12. Será aplicable en este Convenio lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre integración social de los minusválidos («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Art. 13. *Contratación por sustitución.*—Sólo se podrán hacer contratos eventuales por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidentes de trabajo y por ausencia justificada de un trabajador en un período inferior a un año o excedencias especiales. Todo ello sin perjuicio de cualquier otra contratación eventual que sea presupuestariamente autorizada.

Art. 14. Los trabajadores en plantilla tendrán derecho a promoción y ascenso a través de las pruebas, en convocatoria restringida, que se establezcan para la adjudicación de las plazas vacantes o de nueva creación. Siempre que éstos cumplan los requisitos acordados con la categoría y función a desempeñar.

Todas las vacantes saldrán a concurso, ya sea por traslado o ascenso, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Al concurso de traslado deberán presentarse los trabajadores que conforme al artículo 17 hayan solicitado trasladarse de otra Universidad.

A) Las pruebas restringidas para ascenso han de realizarse tras la resolución del concurso de traslado.

B) Las plazas que no se cubran por concurso de traslado o por concurso de ascenso serán cubiertas mediante convocatoria libre.

C) Las pruebas fijadas por la Gerencia y el Comité de Empresa serán examinadas por un Tribunal compuesto por:

El Gerente, por delegación del Rector.

Dos representantes de la Universidad designados por el Rector.

Dos miembros del Comité de Empresa o aquellos en quien deleguen.

El Jefe de la Sección de Personal de la Universidad actuará como Secretario. Con voz pero sin voto.

El Presidente sólo votará en caso de empate.

D) El Tribunal para la convocatoria libre, que en todo caso deberá cumplir con lo establecido en la legislación vigente para este tipo de prueba dentro de la Administración Pública, tendrá las mismas competencias y composición que las contempladas para el caso descrito en el apartado C) del presente artículo.

Art. 15. A los trabajadores comprendidos en el nivel económico 7 de los definidos en el artículo 18 de este Convenio, se les reconoce el derecho a pasar exclusivamente, a efectos retributivos, al nivel económico inmediatamente superior de modo automático a los diez años de servicios ininterrumpidos, computándose estos años a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 16. *Período de prueba.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.

Art. 17. *Traslados.*—1. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador interesado en trasladarse a un puesto de su categoría o inferior habrá de enviar su solicitud a la Universidad y al Comité de Empresa donde desee su traslado, así como una copia a la Comisión Paritaria, con el informe previo de la Universidad en que se encuentre destinado y de su Comité de Empresa.

La Universidad receptora podrá someter al solicitante a una prueba, pudiendo quedar la plaza vacante. Si procede la admisión, se reconocerá la antigüedad del trabajador en su destino de origen aplicada, en su caso, a su nueva categoría.

CAPITULO V

Clasificación de personal

Art. 18. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

Grupo I

Titulados de grado superior.

Grupo II

Diplomado universitario. Ingeniero técnico o Arquitecto técnico.

Grupo III

Técnicos especializados y Técnicos encargados de equipo de trabajo. Jefes superiores y Jefes de Sección de Administración y Oficina no encuadrados en otros grupos y Administradores de Colegios Mayores.

Grupo IV

Intendente.
Conserje.
Gobernanta.
Jefe de Cocina.
Jefe de Comedor.
Jefes de Grupo.

Grupo V

Delineante.
Oficial de primera de Laboratorio.
Oficial de primera de Oficios.
Oficial de Administración.
Cocinero.
Conductor de autobús.
Almacenero.
Despensero.
Ayudante de Biblioteca.
Socorrista.

Grupo VI

Auxiliar de Biblioteca.
Perforista-codificador.
Oficial segunda de Laboratorio.
Oficial segunda de Oficios.
Auxiliar de administración.
Conductor.
Telefonista.

Grupo VII

Ordenanza.
Vigilante.

de limpieza.
de Cocina.
Ayudante de Oficios.
Lavacoches-engrasador.
Camarero.
Personal de lavado, costura y plancha.
Mozo de servicio.

Art. 19. Las Gerencias de las Universidades se comprometen, en el plazo más breve posible, a situar a todo el personal en la categoría que corresponda con arreglo al trabajo que viene desempeñando con el informe favorable del Comité de Empresa.

Cuando se produzcan vacantes en cualquiera de los grupos anteriores, el Gerente, con el informe del Comité de Empresa, propondrá al Órgano de Gobierno de la Universidad la reconversión de las vacantes, cuando dichas vacantes no correspondan a las necesidades reales de la Universidad.

Art. 20. *Trabajo de superior e inferior categoría.*-1. En los casos que por ausencia, o baja temporal de algún trabajador se prevenga que pueden producirse grandes perjuicios en el servicio, podrá designarse como suplente otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría, siendo propuesto por el Departamento y resuelto por la Gerencia, y necesariamente se comunicará antes al Comité de Empresa. El trabajo informado favorablemente constará en el expediente del trabajador, y podrá ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente concurso.

2. Mientras se desempeñen funciones de superior categoría, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, según la legislación vigente.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional con el conforme del Comité de Empresa.

Art. 20. *Capacidad disminuida.*-El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

En el caso de personal que hubiera obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión por las comisiones técnicas de la Seguridad Social, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, se le señalará la nueva clasificación que le corresponde.

Por la Universidad deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

CAPITULO VI

Formación y perfeccionamiento profesionales

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

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo en ningún caso de diez días al año.

3. Las Universidades, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de las Universidades.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Estos cursos se organizarán al menos cada dos años, previa consulta al Comité de Empresa.

4. Cuando, por la asistencia a estos cursos, el trabajador tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá la dieta correspondiente; el pago de las dietas se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 36.

CAPITULO VII

Jornada y horarios de trabajo

Art. 23. 1. *Jornada de trabajo.*-La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales. La jornada normal se efectuará de lunes a viernes, de forma continuada, en turnos de mañana o tarde, excepto para los puestos de trabajo contemplados en el apartado 3 de este artículo, garantizándose el funcionamiento de los servicios necesarios los sábados por la mañana, previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

2. *Horario.*-La distribución de horarios de la jornada correspondiente a la Gerencia de las Universidades, previo informe del Comité de Empresa.

3. Constituyen la excepción prevista en el apartado 1 de este artículo:

A) Los puestos de trabajo que conlleven la realización de jornada laboral en sábados por la tarde, domingos y días declarados festivos tanto por la Autoridad laboral como por el Rectorado, tales como Guardas, Vigilantes, personal al servicio de Colegios Mayores, Comedores e instalaciones deportivas, y los debidamente justificados ante la Gerencia, previo informe del Comité de Empresa, que no estarán sometidos a la jornada de lunes a viernes.

B) Los puestos de trabajo del personal al servicio de Colegios Mayores y comedores, y Conserjes y Jefes de Equipo, que por sus especiales circunstancias, así apreciadas por la Gerencia, previo informe del Comité de Empresa, no estarán sometidos al régimen de jornada continuada temporal o permanente.

El personal que preste servicios en los laboratorios podrá tener jornada partida durante el periodo de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

C) El personal que disfrute de comida, vivienda o mayores vacaciones, en cuyo caso tendrá una jornada de trabajo que se fijará por la Gerencia junto con el Comité de Empresa, siempre que no suponga más de nueve horas diarias y menos de doce horas de descanso consecutivo, y no se supere en cómputo anual el promedio de treinta y siete horas y media semanales (mil seiscientas treinta y siete horas anuales).

4. Si el trabajo realizado lo fuera en sábados, domingos o día festivo, se tendrá derecho a una compensación económica de 2.000 pesetas por día, siempre que el trabajador no disfrute durante la semana de comida o vivienda.

5. Los trabajadores de Colegios Mayores que no estén en régimen de internado tendrán preferencia sobre los demás para la elección de turno de trabajo.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*-Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas fuera de la jornada laboral vigente.

Art. 25. *Horas extraordinarias urgentes.*-No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándole al Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 26. *Vacaciones.*-Todo trabajador tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, procurando, de acuerdo con las necesidades del servicio, que sea en julio, agosto o septiembre. Igualmente tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, siempre de acuerdo con los turnos establecidos en general por la Gerencia para todo el personal no docente.

Art. 27. *Licencias y permisos.*-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

B) Cuatro días, en los casos de nacimientos de hijos o enfermedad grave del cónyuge y de los hijos.

C) Tres días, por fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cinco, si es fuera de la residencia del trabajo.

D) Catorce semanas por maternidad de la mujer trabajadora, a elección de la misma; en caso, la Universidad completará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución total.

E) Podrán concederse permisos retribuidos de hasta diez días al año por asuntos propios, por causa justificada.

F) El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de tres meses cada dos años.

CAPITULO IX

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 28. *Excedencias*.—La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares.

1. Para dicha excedencia será requisito indispensable que el trabajador que la solicite tenga en la Universidad correspondiente una antigüedad mínima de un año.

2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

3. La excedencia voluntaria se concederá por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Art. 29. *Suspensión del contrato*.—Aparte de los casos regulados en la Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza, tendrán derecho a la excedencia especial los trabajadores que por nombramiento o elección ocupen cargos públicos en Organismos del Estado, Comunidades Autónomas, Provincia o Municipio, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus cargos.

Durante la prestación del servicio militar, el personal en situación de excedencia especial por este motivo tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorpore a su puesto de trabajo al término del servicio militar.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 30. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al título X del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos y demás normativas supletorias.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 31. *Seguridad e higiene*.—Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Art. 32. En materia de prendas de trabajo, se encomienda a la Comisión Paritaria la determinación, en su primera reunión, del número, clase y periodicidad de las mismas. En relación con el año 1984, siguen vigentes los acuerdos de la Comisión Paritaria para el año anterior.

CAPITULO XII

Retribuciones

Art. 33. *Régimen retributivo*.—Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

Art. 34. *Recibo del salario*.—La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 35. *Conceptos retributivos*.—El régimen pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de homologación.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias y horas extraordinarias urgentes.
- Peligrosidad, toxicidad, penosidad.
- Plus de residencia.

Salario base.—Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según Convenio que se especifica en la tabla salarial del anexo, devengándose en doce mensualidades.

- Grupo 1, 88.487 pesetas al mes.
- Grupo 2, 73.739 pesetas al mes.
- Grupo 3, 62.550 pesetas al mes.
- Grupo 4, 52.763 pesetas al mes.
- Grupo 5, 47.874 pesetas al mes.
- Grupo 6, 44.713 pesetas al mes.
- Grupo 7, 43.943 pesetas al mes.

Antigüedad.—El complemento de antigüedad se calculará al 7 por 100 del salario base mensual de 1984, por cada trienio cumplido, y se computarán por esta cuantía todos los trienios perfeccionados en el período comprendido entre la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y los tres años siguientes. A partir de esta fecha los nuevos trienios se cifrarán en 2.500 pesetas para el personal de todas las categorías comprendidas en el Convenio, reconociéndosele el importe de trienios anteriores que estuviera percibiendo. La retribución por antigüedad estará limitada por los porcentajes establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición. El menor importe que representen los nuevos trienios de 2.500 pesetas con respecto a los anteriores que tuvieran reconocidos los trabajadores pasarán a formar parte de la masa salarial.

A todo el personal que esté acogido a este Convenio se le reconocerá el derecho a la antigüedad desde el momento en que empezó a prestar sus servicios retribuidos contractualmente en la Universidad, en la misma función o similar que está desempeñando, reconociéndosele el importe de trienios anteriores que estuviera percibiendo.

Plus de homologación.—Se establece un plus de homologación por una cuantía de 8.938 pesetas mensuales. Este plus no será computable a efectos de horas extraordinarias ni pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad o residencia.

Pagas extraordinarias.—Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual, de salario base, más plus de homologación y complemento de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

Horas extraordinarias:

1. El número de horas extraordinarias que puede realizar cada trabajador no será superior a dos al día, quince al mes, cuarenta y cinco al año, salvo lo previsto en el artículo 25 de este Convenio.
2. El Comité de Empresa podrá vigilar la realización de las horas extraordinarias. A tal fin, las Gerencias de las Universidades le facilitarán mensualmente la documentación necesaria para ello.
3. Las horas extraordinarias se devengarán con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal de trabajo.
4. Las horas extraordinarias urgentes se devengarán en la misma cuantía que las señaladas en el apartado 3.

Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.—El trabajador que realice funciones que entrañen riesgo de peligrosidad, toxicidad y penosidad, previa declaración por la autoridad laboral, tendrá derecho a percibir un complemento del 20 por 100 del salario.

Plus de residencia.—Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Canarias y Baleares percibirán, en concepto de plus de residencia, un 25 por 100 de su salario base.

Art. 36. *Viajes, dietas y desplazamientos*.—Los trabajadores que, en comisión de servicios y por orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúan, percibirán además de los gastos de locomoción, y en concepto de dieta, 3.500 pesetas para satisfacer los originados en los viajes.

La cuantía de la dieta se graduará de la forma siguiente:

- A) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones indicadas en el párrafo anterior, la cuantía de la dieta será del 100 por 100.
- B) Si realizan las dos comidas principales, el 55 por 100 de dicha dieta.
- C) Si realizan una sola comida, 30 por 100 de la dieta.

Cuando el desplazamiento comprenda más de un día, en el de salida percibirán la dieta íntegra, e igualmente en el de llegada, si en este día hubieran de realizar en las condiciones descritas anteriormente las dos comidas principales.

- Se considerarán como comisiones de servicios la asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria y de la Comisión Negociadora del Convenio, por los trabajadores que formen parte de las mismas.

CAPITULO XIII -

Asistencia y acción social

Art. 37. *Enseñanza universitaria.*-Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho de matrícula gratuita en los Centros universitarios dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia, en las mismas condiciones que los funcionarios del Departamento y de la Universidad. No obstante, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas al estudio.

Art. 38. *Jardín de infancia y guardería infantil.*-Los trabajadores tendrán, en los jardines de infancia y guarderías infantiles existentes en las Universidades donde presten sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.

Art. 39. *Incapacidad laboral transitoria.*-La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad laboral transitoria hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales durante los dieciocho meses de la incapacidad laboral transitoria.

Art. 40. *Jubilación.*-1. Al producirse la jubilación de un trabajador que tuviera quince años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad, percibirá de ésta el importe integro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los quince de referencia.

2. 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 en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre. Dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que los del apartado primero.

En todo caso, las plazas que queden vacantes por jubilación no podrán amortizarse y se cubrirán contratos de igual o análoga naturaleza que los que se sustituyen.

3. El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años, concediéndoles una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho, de acuerdo con la siguiente escala:

- Sesenta años, 159.750 pesetas de premio.
- Sesenta y un años, 133.125 pesetas de premio.
- Sesenta y dos años, 106.500 pesetas de premio.
- Sesenta y tres años, 79.875 pesetas de premio.

4. Los hijos de los trabajadores jubilados de la Universidad tendrán los mismos derechos que los reconocidos a los de los funcionarios jubilados de la misma.

Art. 41. *Indemnización por fallecimiento.*-Los herederos del trabajador de Universidad percibirán, en concepto de indemnización por fallecimiento, la cantidad de 106.500 pesetas, compatible con cualquier tipo de ayuda por esta causa.

Art. 42. *Instalaciones deportivas.*-Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas de la Universidad, en las mismas condiciones de las establecidas para el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Art. 43. *Anticipos reintegrables.*-Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su personal laboral, en las mismas condiciones que las establecidas para los funcionarios públicos.

CAPITULO XIV

Derechos de representación sindical

Art. 44. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en el Centro libremente sus opiniones sobre el particular.

Art. 45. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a la que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación, cuando ello sea factible.

Art. 47. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la Asamblea de los Trabajadores de la Universidad, de un Centro o de varios Centros de la misma. Deberá ser convocada por los Delegados de

Personal, Comité de Empresa o por un 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla.

Art. 48. Tendrán derecho a reunirse en un local de la Universidad facilitado por la Gerencia, sin presencia de la misma y debiendo ésta recibir comunicación previa de cuarenta y ocho horas.

Art. 49. En el caso de estarse negociando un Convenio Colectivo podrá reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el periodo de un mes y con sólo veinticuatro horas de preaviso.

Art. 50. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 51. Los Delegados de Personal o los miembros del Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68, E, del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumular mensualmente sobre el 25 por 100, como máximo, de los Delegados o miembros del Comité de Empresa, las horas retribuidas a que tienen derecho para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, siempre que esta acumulación no suponga, por persona, más del 75 por 100 del incremento de sus horas mensuales.

Art. 52. *Delegados sindicales.*-Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales a ser representadas por un Delegado en la Universidad, cuando la afiliación a la Central respectiva en dicho Centro de trabajo supere el 15 por 100 de su plantilla laboral. El Delegado deberá ser trabajador en situación de activo de la Universidad.

Los Sindicatos que aleguen este derecho deben acreditarlo de modo fehaciente ante la Universidad, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 53. Los Delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan en este Convenio:

Derecho a la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

De reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la Asamblea de los trabajadores.

De ser informados de los asuntos de la Universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 54. Los representantes de las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las mismas garantías, en caso de expediente de sanción, que las que la Ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y este derecho les cubrirá por un año después de la extinción de su mandato, en los términos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 55. En todas las Universidades y además aquellos Centros con una plantilla superior a 100 trabajadores se facilitará un local para la actividad sindical. Asimismo se dispondrá de tabloneros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los Centros donde fuesen precisos.

Art. 56. Las Universidades descontarán en nómina mensual de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales el importe de la cuota sindical que corresponda a requerimiento de los mismos, previa presentación de las órdenes de descuento individuales y el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección del Centro entregará fotocopia de la transferencia a los Delegados sindicales del mismo si los hubiere.

CAPITULO XV

Cláusulas adicionales varias

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de 25 de septiembre de 1974 para Centros de Enseñanza, el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos y de más normas laborales vigentes.

Segunda.-Las dudas interpretativas que la aplicación del presente Convenio pudiera ofrecer se resolverán por la Comisión Paritaria, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICION TRANSITORIA

El presente Convenio para el personal laboral de las Universidades estatales se aplicará asimismo a todo el personal con contrato de naturaleza laboral que, no estando excluido de su ámbito de aplicación, se viniera rigiendo por otros Reglamentos, Ordenanzas o Convenios Colectivos y previa solicitud de los interesados.

A tal efecto se exceptúa de lo previsto en el párrafo 1.º del artículo 6.º al personal laboral con retribuciones salariales superior-

res en 1981, que se someterán a un sistema de compensación gradual, mediante la absorción del 10 por 100, del incremento anual de las respectivas categorías.

Al personal que no hiciera uso de la opción a que se refiere el párrafo anterior les seguirán siendo de aplicación plena las normas vigentes por las que actualmente se regulan hasta tanto sea posible su integración, que se producirá una vez analizadas las peculiaridades que concurren en el mismo.

ANEXO I

Definición de las distintas categorías encuadradas en este Convenio

Grupo I

1. Los definidos en el artículo 9.º

Grupo II

2. Los definidos en el artículo 9.º

Grupo III

3. Los definidos en el artículo 9.º

4. Administradores de Colegios Mayores: Son los que realizan, además de las funciones que corresponden a los Intendentes, las de administración general del Centro, tales como contabilidad, control del personal de servicios y otras análogas.

Grupo IV

5. Intendente: Es aquel a cuyo cargo está la adquisición de toda clase de muebles y objetos, viveres y combustibles necesarios tanto en lo que se refiere al material propiamente dicho como a los utensilios de cocina, comedores, escritorios y de cualquier otra clase.

6. Conserje: Es el que al frente del personal subalterno cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del Centro.

7. Gobernanta: Es la trabajadora que tiene a su cuidado el menaje y fonda, el personal de limpieza, lavado, costura y planchado, pudiendo o no ser la encargada de la despensa y de la llave.

8. Jefe de Cocina: Es quien dirige a todo el personal de la misma, vigilando la preparación y la condimentación de los alimentos y cuidando de que se sirvan en las debidas condiciones.

9. Jefe de Comedor: Es quien tiene a su cargo el funcionamiento y puesta a punto del comedor, con mando directo sobre los Camareros.

10. Jefe de Grupo: Es quien distribuye, coordina y vigila el trabajo de un grupo formado por trabajadores de los grupos V, VI y VII.

Grupo V

11. Delineante: Auxiliar técnico que está capacitado para desarrollar gráficamente, bajo la dirección de un técnico, proyectos sencillos: Trazados de planos de conjunto o de detalle, toma de datos y puestas en limpio de croquis, despiece de planos, interpretación de los mismos y transportación a escalas diversas de datos de diversas cuantías y además realiza las funciones de calculador.

12. Oficial de 1.ª de Laboratorio: Es el trabajador que con el completo dominio del oficio y a las órdenes de un superior tiene a su cargo el funcionamiento de los laboratorios y colabora en las tareas que le sean propias con la enseñanza y la investigación. Ordena y conserva el material científico, productos químicos y otros elementos de experimentación.

13. Oficial de 1.ª de Oficios: Es el trabajador con total dominio de su oficio respectivo que realiza los trabajos para los que se requieren mayor esmero y delicadeza, con el suficiente grado de perfección y calidad (mecánico, electricidad, carpintero, jardinero, etcétera).

14. Oficial de Administración: Es el empleado que por su capacitación profesional y experiencia desempeña funciones burocráticas o contables de mayor responsabilidad o más delicadas, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

15. Cocinero: Es quien tiene a su cargo la condimentación y la realización de la comida diaria.

16. Conductor de autobús: Es quien estando en posesión del carné de conducir que legalmente corresponda y con conocimientos suficientes de mecánica para reparar averías que no exijan el traslado del autobús a un taller, se dedica al transporte colectivo de personas en el autobús a su cargo.

17. Almacenero: Es quien tiene a su cargo la vigilancia de locales bajo llave donde se almacenan materiales de utilización en su centro de trabajo y cuya custodia se le encomienda, así como su inventario y control.

18. Despensero: Es quien tiene a su cargo la custodia bajo llave y en todo o en parte de los utensilios y alimentos de cocina y comedor, estando encargado de suministrar a los Cocineros y demás empleados los alimentos y utensilios necesarios para que el servicio de cocina y comedor se realice con la mayor pulcritud, puntualidad y esmero.

19. Ayudante de Biblioteca: Es el trabajador que con la conveniente especialización técnica colabora con el Bibliotecario del Centro o con los colaboradores científicos adscritos a la Biblioteca o con los Profesores del Centro, responsabilizándose de la catalogación, ordenación, conservación, préstamo, etcétera, de los fondos bibliográficos.

20. Socorrista: Es el trabajador que con los conocimientos adecuados para prestar los primeros auxilios realiza labores de vigilancia y asistenciales, cuidando del mantenimiento de las instalaciones de piscina, incluso el control sanitario del agua.

Grupo VI

21. Auxiliar de Biblioteca: Es el trabajador que bajo la Dirección de los Profesores o empleados de superior categoría realiza en las bibliotecas las operaciones menos complicadas, auxiliándole en aquellas tareas que exigen menos preparación, iniciativa y responsabilidad.

22. Perforista-Codificador: Es quien realiza las funciones, operaciones y tareas necesarias para el tratamiento de la información-perforación en fichas, grabación de cintas, verificación, etcétera.

23. Oficial 2.ª de Laboratorio: Es quien realiza funciones de laboratorio carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos tales como ordenación, catalogación y conservación del material y productos, así como otros elementos de experimentación dentro de los laboratorios que en el Centro existan.

24. Oficial 2.ª de Oficios: Es el que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

25. Auxiliar de Administración: Es el que realiza funciones administrativas y burocráticas simples bajo la dirección de su inmediato superior.

26. Conductor: Es el que provisto del permiso de conducción de la clase correspondiente al vehículo que se le encomiende, con conocimiento teórico y práctico de la conducción de vehículos automóviles, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

27. Telefonista: Es quien está al servicio exclusivo de la centralita telefónica y en su caso de otros aparatos de comunicación durante la jornada de trabajo, anotando y trasladando cuantos avisos recibe, llevando el control administrativo de su utilización.

Grupo VII

28. Ordenanza: Es quien tiene encomendada la vigilancia de las aulas y locales interiores durante las horas de servicio diurnas del Centro, así como abrir y cerrar las puertas y la ejecución de encargos y recados, incluso utilizando un vehículo cuando sea necesario, así como la recogida, entrega y franqueado de la correspondencia.

29. Vigilante: Es el que tiene a su cargo la custodia y vigilancia de edificios o terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los Porteros en sus funciones de abrir y cerrar las puertas.

30. Personal de limpieza: Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del Centro universitario.

31. Ayudante de Cocina: Es aquel personal que esta a las órdenes del Cocinero y le ayuda en sus funciones.

32. Ayudante de Oficios: Es quien, sin la capacitación profesional y experiencias propias de los Oficiales, se inicia y colabora con aquéllos en los trabajos generales propios de su oficio, bajo su dirección.

33. Lavacoches-engrasador: Es el que tiene como función la limpieza y engrase de los vehículos del Centro.

34. Camarero: Es quien tiene a su cargo el servicio de los comedores.

35. Personal de lavado, costura y plancha: Es el que efectúa, a mano o máquina, estas funciones de lavado, cosido, repaso y plancha.

36. Mozo de servicio: Es el que tiene a su cargo la limpieza de habitaciones, comedores y demás dependencias del Centro o tiene a su cargo trabajos manuales de almacenamiento y conservación de materiales o se encarga del cuidado, cría y alimentación de los animales necesarios para la experimentación, así como de las instalaciones deportivas o quien desempeña actividades que no integran propiamente un oficio.

Universidades.-Personal laboral.-Revisión de salarios

(1 de enero de 1984)

Tabla salarial propuesta

Grupo	Salario base	Un trienio	Plus de homologación
1	88.487	6.194	8.938
2	73.739	5.162	8.938
3	62.550	4.379	8.938
4	52.763	3.693	8.938
5	47.874	3.351	8.938
6	44.713	3.130	8.938
7	43.943	3.076	8.938

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

3186 *RESOLUCION de 7 de febrero de 1985, del Servicio Nacional de Productos Agrarios, por la que se establecen las normas para la distribución de ayudas a la comercialización en el desarrollo de los programas de fomento del cultivo de leguminosas, pienso y otros cultivos proteicos en las campañas de producción 1984-85 a 1986-87 (1985-86 a 1987-88 de comercialización).*

La Orden de 2 de noviembre de 1984 («Boletín Oficial del Estado» del 16) del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación encomienda al Servicio Nacional de Productos Agrarios la concesión de las ayudas a la comercialización previstas en los programas experimental y genérico para el fomento de cultivos proteicos durante las campañas de producción 1984-85 a 1986-87 (1985-86 a 1987-88 de comercialización).

Para el desarrollo de lo establecido, esta Dirección General dicta las siguientes

Normas

I. PROGRAMA DE FOMENTO EXPERIMENTAL

Se instrumenta a través de Entidades colaboradoras del SENPA para el programa.

1.1 Entidades colaboradoras.

Podrán acceder a la condición de Entidad colaboradora las Entidades asociativas agrarias y Empresas dedicadas a la fabricación de harinas proteicas o piensos que hayan contratado o tengan opciones de contrato para la producción, obtenida a partir de semilla certificada, de un mínimo de 300 hectáreas de las especies consideradas en el anexo número 1 de la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 2 de noviembre de 1984, en las condiciones y precios establecidos por dicha disposición para la campaña de comercialización de que se trate.

1.2 Convenio de colaboración.

La condición de Entidad colaboradora deberá solicitarse en la Jefatura Provincial del SENPA de la provincia donde radique la Entidad o Empresa antes del día 15 de marzo de 1985 para todas las especies, excepto la soja, cuyo plazo será hasta el 30 de junio de 1985, de acuerdo con el modelo adjunto (anexo número 1), aportando la siguiente documentación:

a) Entidades asociativas agrarias:

Certificación de la inscripción de la Entidad en el Registro correspondiente.

Certificación del acta de la Asamblea en que se acordó la colaboración y se designó a la persona que representase a la Entidad si no estuviera establecido estatutariamente.

Copia debidamente autenticada de sus Estatutos.

b) Empresas transformadoras:

Licencia fiscal de la actividad de la Empresa.

Justificación que acredite la condición del solicitante, así como su pleno derecho de actuación.

Con independencia de lo anterior, en ambos casos deberá aportarse la siguiente documentación:

Contratos suscritos con los agricultores, individuales o agrupados, que deberán incluir, al menos, las estipulaciones enumeradas en el artículo 12 del Reglamento de la Ley 19/1982, publicado por Real Decreto 2707/1983, de 7 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» número 255, de 25 de octubre), y especialmente la superficie contratada y el precio de compra garantizado que, en el caso de entrega en domicilio del comprador, deberá ser el de referencia vigente establecido en la Orden ministerial correspondiente incrementado en los costes de cambio de posición.

En caso de no haberse formalizado los contratos en la fecha de la solicitud, deberán aportarse las pertinentes opciones de contratación suscritas con los agricultores.

Certificación expedida por la productora de semillas donde haga constar la cantidad de semilla certificada de la especie de que se trate que ha vendido a cada agricultor contratante.

Relación nominal de los agricultores, por términos municipales y documento nacional de identidad, donde figuren las hectáreas sembradas (como mínimo 10) y la producción previsible de cada una de las especies.

1.3 Firma del Convenio.

Las Entidades asociativas o Empresas que lo hubieran solicitado y cumplimentado los requisitos anteriores formalizarán con el SENPA el correspondiente Convenio de colaboración durante el mes de abril de 1985, excepto los que hubieran solicitado exclusivamente la colaboración para soja que formalizarán el Convenio en el mes de julio de 1985. En todo caso, los Convenios de colaboración tendrán el mismo periodo de vigencia que el de la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 2 de noviembre de 1984.

1.4 Solicitud de ayudas para la campaña.

Las Entidades colaboradoras solicitarán antes del próximo 31 de octubre de 1985 las ayudas que, conforme a la Orden mencionada anteriormente, les puedan corresponder, debiendo acompañar los siguientes documentos:

Contratos de compraventa, elaborados de acuerdo con lo detallado en la norma 1.2.

Recibos de adquisición y pago de la mercancía contratada, con el «recibí conforme», del agricultor vendedor.

Justificación de la entrada en fábrica y del empleo dado a la mercancía adquirida.

Relación nominal de agricultores por términos municipales donde figuren los siguientes datos: Documento nacional de identidad, especie, superficie y producción obtenida.

1.5 Control e inspección.

Tanto los agricultores que contraten la venta de su producción con alguna Entidad colaboradora como éstas permitirán al SENPA cuantas comprobaciones estime pertinentes para verificar el correcto cumplimiento de lo aquí establecido.

Para ello, el personal del SENPA podrá realizar, entre otras, las siguientes comprobaciones:

Al agricultor: Las encaminadas a determinar la semilla certificada adquirida, superficie sembrada de cada especie y cosecha obtenida.

A la Entidad: Las encaminadas a determinar compras y molturaciones efectuadas; para ello se exigirá un libro de entradas y salidas de hojas numeradas y no recambiables que deberá ser diligenciado en la Jefatura Provincial correspondiente, en el que diariamente se plasme el movimiento de los productos comercializados a través del Convenio, figurando:

a) Hoja de entradas: Fecha, nombre del agricultor, localidad y cantidad recibida por especies.

b) Hoja de salidas: Fecha, cantidad pasada a molienda y cantidad vendida en forina de harina o incluida en piensos por especies.

1.6 Pago de las ayudas.

Una vez comprobada toda la documentación aportada por la Entidad, especialmente que la cantidad adquirida es concordante con la producción previsible declarada en la solicitud y con los datos de rendimientos medios que para esa comarca disponga la Jefatura Provincial, se procederá al abono de las ayudas solicitadas o las corregidas por aquella mediante transferencia a la cuenta bancaria designada por la Entidad titular de la ayuda.