

	Conceptos	Destino
C) 112 por 100.....	32,16 \$ USA	
Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca.		
	Conceptos	Destino
D) 95 por 100.....	27,27 \$ USA	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Grecia, Paraguay y Suiza.		
	Conceptos	Destino
E) 80 por 100.....	22,97 \$ USA	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		
Nota.-Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.		
Efectividad: 1 de enero de 1985.		

ANEXO VI
Gastos de bolsillo. Pilotos

	Conceptos	Gastos de bolsillo
Nacionales.....	1.026 pesetas	
Extranjeras:		
A) Básico.....	13,15 \$ USA	
B) 125 por 100.....	16,44 \$ USA	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de Africa Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Arabes Unidos y Egipto.		
	Conceptos	Gastos de bolsillo
C) 112 por 100.....	14,73 \$ USA	
Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca.		
	Conceptos	Gastos de bolsillo
D) 95 por 100.....	12,49 \$ USA	
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Grecia, Paraguay y Suiza.		
	Conceptos	Gastos de bolsillo
E) 80 por 100.....	10,52 \$ USA	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		
Nota.-Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.		
Efectividad: 1 de enero de 1985.		

19131 RESOLUCION de 13 de agosto de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de ámbito estatal para el personal que presta sus servicios, bajo régimen jurídico-laboral en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal que presta sus servicios, bajo régimen jurídico-laboral, en el Servicio

Nacional de Productos Agrarios (SENPA), suscrito el día 22 de julio de 1985 por la Dirección del Organismo y el Comité de Empresa, al que se acompaña junto con la documentación complementaria el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y, en su consecuencia de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento en el artículo 20 de la Ley 50/1984, anteriormente citada; en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 13 de agosto de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco José González de Lena Alvarez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS, BAJO REGIMEN JURIDICO-LABORAL, EN EL SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

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

Art. 2.º *Ámbito funcional.*-La aplicación de las presentes normas abarcará a las Unidades Administrativas de ámbito nacional, regional, provincial o local.

Art. 3.º *Ámbito personal.*-Regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal a su servicio, incluido en el apartado 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, aun 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 que se corresponda con las personas y funciones que en este Convenio se definen.

Asimismo, y para el caso en que se produjera la adhesión al presente Convenio será de aplicación al personal procedente del Servicio de Transportes de la extinguida CAT.

Art. 4.º *Vigencia, duración y denuncia.*-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1985, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del mismo año. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*-Se creará una comisión de vigilancia, interpretación y conciliación, integrada por tres representantes del Organismo y tres representantes de la parte social. Las reuniones serán ordinarias. Se celebrarán el primer viernes hábil de cada trimestre natural. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a instancia de parte, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la solicitud de la convocatoria. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar de la fecha de aprobación del Convenio.

Corresponde a la Comisión:

- a) Informar sobre la interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Informar sobre la valoración profesional de puestos de trabajo.
- d) Conciliación facultativa de los problemas colectivos.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- f) Informar y proponer sobre las normas que han de regir en la promoción del personal y la designación de miembros, en los casos que proceda para la constitución de Tribunales de Promoción Profesional.
- g) Informar sobre los cursos de reconversión y formación profesional, que se establecen en el artículo 7.º del presente

Convenio, así como proponer a la Dirección General las condiciones de acceso a los cursos y el baremo de aprovechamiento.

Para el cumplimiento de sus fines, la Comisión Paritaria, que por éste se crea podrá consultar a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia establecida en la cláusula 1.3 del Acuerdo Marco.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que las autoridades administrativas competentes no homologaran algunas de sus cláusulas o artículos, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, pudiendo reconsiderarse todo su contenido.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.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, distintos de los habituales en el Organismo, sin la previa autorización de la Dirección General. En todo caso, para realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El SENPA deberá organizar cursos, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

a) De reconversión profesional por transformación de los cometidos del Organismo, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.

b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

Estos cursos se organizarán, siempre que sean necesarios y, a los mismos asistirá el número de trabajadores que se considere adecuado.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO III

Personal: Clasificación y definiciones

SECCION PRIMERA. CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 8.º El personal laboral que presta sus servicios en el SENPA se integrará de acuerdo en los siguientes grupos salariales y categorías profesionales:

Grupo salarial	Categoría profesional
I	Maestro de Taller.
II	Jefe de Tráfico.
III	Jefe de Equipo CAT. Conductor Central CAT. Conductor Delegación CAT. Maquinista Primera SENPA. Conductores SENPA.
IV	Oficial Primera CAT. Maquinistas Segunda SENPA. Inspectores Vigilante Obras SENPA «a extinguir». Encargado General Bodega CCEV «a extinguir». Capataz Bodega CCEV «a extinguir».
V	Oficial Segunda CAT. Almacenero SENPA. Auxiliar Gabinete Télex SENPA. Auxiliar Laboratorio SENPA. Auxiliar Reprografía SENPA. Auxiliar Servicios SENPA. Especialista Mantenimiento SENPA. Maquinista Tercera SENPA. Telefonista Oficinas y Despachos «a extinguir». Oficial Oficios varios Oficinas y Despachos «a extinguir».
VI	Guarda CAT.
VII	Mozo Taller CAT. Engrasador CAT. Ordenanza SENPA. Peón Especializado SENPA. Mozo Oficinas y Despachos «a extinguir». Oficial Primera CCEV «a extinguir». Peón especializado CCEV «a extinguir».

Grupo salarial	Categoría profesional
VIII	Peón SENPA. Peón CCEV.
IX	Repasadora sacos «a extinguir». Vigilante SENPA «a extinguir». Vigilante Oficinas y Despachos «a extinguir». Limpiadora Oficinas y Despachos «a extinguir». Limpiadora CAT. Limpiadora Oficinas y Despachos Granada «a extinguir».

Las referencias que en el presente artículo se realizan a categorías profesionales, procedentes del Servicio de Transportes, se entenderán por no puestas para el caso en que no se produjera la adhesión, manteniéndose en todo caso el resto de los grupos salariales y categorías profesionales.

Art. 9.º El contenido específico de cada una de las categorías laborales a las que se refiere el artículo anterior, vendrán definidas por:

a) Para el personal acogido al Convenio del personal laboral del SENPA para 1984, las que se contienen en el citado Convenio Colectivo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de abril de 1985.

b) Para el personal de categorías procedentes del Servicio de Transportes en el Organismo, en el caso de que se diera su inclusión en el presente Convenio, se estará a las definiciones contenidas en la Ordenanza Laboral de empresas de transportes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo, de fecha 20 de marzo de 1971.

c) 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 posteriori del hecho a la superioridad para que se examine la concurrencia de las circunstancias que motivaron tal orden, sin que ello obvie la responsabilidad administrativa en que puedan incurrir aquellos que encomendasen al personal laboral trabajo de inferior categoría fuera de las circunstancias que se señalan.

SECCION SEGUNDA. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 10. Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en fijo o de plantilla y con contrato de duración determinada.

El 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 la misma, mediante el sistema regulado en el presente Convenio.

Personal con contrato de duración determinada es aquel cuya situación se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y, en el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, («Boletín Oficial del Estado» de 23 de noviembre de 1984).

Art. 11. 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 vaya a realizar y, en su caso, la causa determinante de su duración.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y vacantes

Art. 12. *Vacantes.*—El sistema de provisión de vacantes deberá ser reglado, regirá el principio de convocatoria pública en el ámbito correspondiente y comprenderá tres turnos: De Traslado, de Ascenso y de Nuevo Ingreso.

2. El Comité Intercentros será el encargado de recabar de la Dirección General cuantos datos e informes precise de los diversos centros de trabajo a fin de poder llevar a cabo los estudios que considere oportunos en relación con las plantillas del Organismo y para el mejor desenvolvimiento del proceso de provisión de vacantes.

3. A los efectos prevenidos en el presente artículo se entenderá que existe vacante en una categoría profesional determinada cuando habiéndose producido una baja definitiva en el puesto de

trabajo correspondiente a la misma 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 profesionales.
- b) Que en cómputo provincial no exista exceso respecto a la plantilla asignada para el conjunto de las categorías.

Art. 13. Turno de traslados.-1. Las vacantes que el SENPA vaya a cubrir se proveerán, en primer lugar, mediante concurso de traslados entre los trabajadores fijos que ostenten la misma categoría profesional que corresponda a la vacante. La convocatoria del concurso se regirá por el modelo tipo informado previamente por los representantes del personal laboral y en el mismo se señalará el número de vacantes y los requisitos para ocuparlas.

El criterio de adjudicación vendrá dado por la antigüedad en el Organismo.

Las reclamaciones sobre las resoluciones de los concursos serán informadas por el Comité Intercentros y contra las mismas podrán ejercitarse los recursos pertinentes.

Se entenderá formulada la convocatoria por el hecho de notificarla a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y se remitirá la misma a todos los centros de trabajo para su publicidad.

Art. 14. Ascensos.-Las vacantes existentes, una vez resuelto el concurso de traslados, se cubrirán en turno de ascenso mediante pruebas selectivas restringidas.

Las bases de las pruebas selectivas restringidas serán aprobadas por la Dirección General, previo informe de los representantes de los trabajadores. La convocatoria, de la que se dará publicidad en la misma forma que en el artículo anterior, fijará el número de plazas a cubrir, la composición del Tribunal, en el que inexcusablemente deberá figurar una representación de los trabajadores, y número de ejercicios a desarrollar.

La titulación no presupone por sí sola la adscripción a una categoría profesional determinada y solamente se tendrá en cuenta la posesión del título cuando sea condición indispensable para el desempeño de las tareas del puesto de que se trate.

No obstante lo anterior, se establecen las siguientes puntualizaciones:

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

Excepcionalmente y cuando por razones de urgencia, sea necesario cubrir un puesto de trabajo de categoría profesional determinada, el Director general, oído el Comité Intercentros, podrá realizarlo siempre que la persona designada venga efectuando tareas correspondientes al puesto de trabajo de referencia, por un periodo superior a un año y de forma continuada.

Art. 15. Ingresos.-Las vacantes que existan después de resueltos los concursos de traslados y pruebas selectivas restringidas, se sacarán a concurso público en la localidad y Oficina de Colocación a que esta corresponda, mediante pruebas selectivas libres con las bases y sistemas de calificación dictadas por las pruebas restringidas.

Para el ingreso en la categoría de Maquinista de 3.^a 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 el ingreso en la categoría de Conductor se exigirá necesariamente, estar en posesión del carné de conducir de clase «C».

Art. 16. La Dirección General del SENPA, previo informe del Comité Intercentros, redactará las bases-tipo para la convocatoria de las pruebas de ingreso.

Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos señalados por la convocatoria, y se considerarán provisionales durante un periodo de prueba de dos meses, excepto para la categoría de Peón, que será de dos semanas. Durante el mismo, tanto el trabajador como el SENPA, podrán desistir de la prueba o proceder al cese sin necesidad de previo aviso.

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. 17. Anualmente se proporcionará al Comité Intercentros, el censo o escalafón del personal laboral, con los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso.
- d) Categoría profesional.
- e) Destino.

A los Comités de Empresa o Delegados de Personal se les proporcionará el censo o escalafón correspondiente a su provincia.

Art. 18. Los trabajadores que por razón de la especificidad de sus funciones, vinieran prestando sus servicios en la Dirección General del Organismo, les será de aplicación lo establecido en el presente capítulo, si bien por las peculiaridades características de su trabajo, la declaración de vacante en una u otra categoría profesional vendrá determinada por las necesidades del servicio y la convocatoria para cubrirla se redactará en cada caso de acuerdo con el Comité Intercentros.

El sistema para la cobertura de vacantes que se proponga, deberá considerar con carácter preferente el trabajo efectivamente realizado por los candidatos a cubrirla.

Para el caso de que se produjera la adhesión del personal del Servicio de Transportes y hasta tanto se provea en la forma prevista la representación de los trabajadores, el Comité Intercentros a los solos efectos contenidos en el presente capítulo, quedará integrado además de por sus componentes, por cuatro representantes del Servicio de Transportes, cuando los temas que se hayan de informar pudieran afectar al colectivo que representan.

CAPITULO V

Condiciones del contrato de trabajo

Art. 19. Jornada.-La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o legislación vigente en cada momento.

Art. 20. El horario del personal acogido al presente Convenio, será el establecido con carácter general para la Unidad Administrativa en que se preste servicio. Sin perjuicio de lo anterior y por causa justificada se podrá establecer durante determinados periodos de tiempo jornadas distintas de trabajo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores afectados.

Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de veinte minutos, computables como de trabajo efectivo y que solo podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas de la mañana.

Para el personal procedente del Servicio de Transportes, se estará a la regulación legal que contempla su jornada de trabajo.

Art. 21. 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.

Art. 22. Vacaciones.-Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas, o treinta días de no coincidir con el mes natural.

Las Unidades Periféricas, 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 darán a conocer con una antelación de dos meses y se distribuirán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo circunstancias excepcionales determinadas por la Dirección General del SENPA, oído el Comité Intercentros.

Por causas justificadas y a título individual podrá alterarse lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 23. Permisos y licencias.-El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba

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

f) Por maternidad de la mujer trabajadora por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

i) Los días 15 de mayo y 6, 24 y 31 de diciembre. Para el personal que presta sus funciones en el Servicio de Transportes en el caso de que se produjera la adhesión, el día 10 de julio.

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 podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 24. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

b) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

4. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 los servicios médicos de la Seguridad Social dicten la oportuna resolución.

Art. 26. *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.

En todo caso, la vacante producida se cubrirá con carácter interino siempre que se den las condiciones recogidas en el artículo 12.3 del presente Convenio.

Art. 27. El SENPA anualmente dotará de las prendas de trabajo necesarias al personal de aquellas categorías profesionales

que por razón del servicio que han de realizar deban tener vestimenta adecuada. Todo ello sin perjuicio de los medios necesarios que en cumplimiento de la legislación sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo se deban proveer.

Asimismo y para el caso que se produzca la adhesión del personal del Servicio de Transportes, se le dotará de las prendas de trabajo necesarias para realizar su función con los mismos efectos con que hasta su adhesión se le venía dotando.

Art. 28. *Adscripción a Unidades Periféricas.*—Los trabajadores pertenecientes a las categorías de Maquinistas, Auxiliar de Servicios, Conductores, Peón especializados y Peón, podrán ser contratados para prestar sus servicios como adscritos a las Jefaturas Provinciales e Inspecciones Territoriales. 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 Territorial a la que fuesen adscritos sin limitación de tiempo.

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. 29. 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 la 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.

Art. 30. La jubilación, según lo dispuesto en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 55 de 5 de marzo de 1984, será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

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 o calidad de trabajo.

2.3.1. 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. Premios.

3.2. Indemnizaciones por razón de trabajo.

3.3. Indemnizaciones por razón de jubilación.

3.4. Indemnizaciones por razón de enfermedad o accidente de trabajo.

3.5. Anticipos.

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

El salario diario se calculará dividiendo el salario mensual entre 30.

Art. 33. Complemento de antigüedad.—Todo el personal fijo afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.306 pesetas por cada trienio de servicios cumplidos en el Organismo.

Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes en el que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

A los únicos efectos de perfeccionamiento de trienios, se computarán todos los servicios prestados por el personal laboral acogido al Convenio del personal laboral del SENPA para 1984 en la Administración Civil del Estado, con anterioridad a la fecha en que adquirió la condición de trabajador fijo del SENPA. Será preciso, en todo caso, la solicitud de los interesados a cuyo cargo corre la prueba del tiempo de servicios cuyo reconocimiento se pretende.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. Complemento de toxicidad.—Los trabajadores que realicen labores donde se manejan productos tóxicos tendrán derecho a percibir un complemento de toxicidad de 165 pesetas diarias, 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 13/1971-1972.

El complemento a que se refiere el presente artículo no se acreditará a aquellos trabajadores que por la índole del servicio que prestan lo tuvieren que realizar en el periodo de tiempo a que se refiere el párrafo anterior, toda vez que tal complemento ha sido tenido en cuenta en la fijación de la jornada de trabajo que han de prestar.

Art. 35. Horas extraordinarias.—Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En aquellos casos en los que por razones justificadas del servicio se haga necesario realizar una jornada de trabajo superior a la normal, que en ningún caso podrá ser superior a dos horas al día, quince horas al mes o como máximo, cien horas al año, éstas serán compensadas por periodos de descanso cuya duración será igual al producto de horas trabajadas fuera de la jornada de trabajo por el coeficiente dos. Estos periodos de descanso se computarán por trimestres naturales, debiendo disfrutarse en el siguiente al de su cómputo, previo acuerdo entre los Jefes de las distintas Unidades Periféricas del Organismo o en su caso con la Secretaría General y los trabajadores afectados.

El personal que, procediendo del Servicio de Transportes y en el caso de que les fuera de aplicación el presente Convenio, no les será reconocido el complemento a que se refiere el presente artículo, toda vez que la cuantía que les pudiera corresponder por este concepto ha sido tenida en cuenta para la fijación de los complementos compensadores que se establecen en el presente Convenio.

Art. 36. 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 50 por 100 del salario base sin antigüedad, por cada jornada laboral de trabajo.

En todo caso la realización de horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador.

Las Unidades Periféricas del Organismo redactarán parte mensual donde conste, nombre del trabajador, número de horas realizadas distinguiendo las compensadas económicamente de las compensadas con jornada de trabajo y, motivo de su realización.

Excepcionalmente, y mediante Resolución motivada de la Dirección General aceptada voluntariamente por los trabajadores afectados, podrán realizarse horas extraordinarias con derecho a percepción económica, respetándose en todo caso los límites diarios, mensuales y anuales que se establecen en el presente artículo.

Los límites impuestos a la realización de horas extraordinarias sólo podrán rebasarse en los casos de daños extraordinarios urgentes o para prevenir o reparar siniestros.

Art. 37. En los casos excepcionales previstos en el artículo anterior en que la realización de la hora extraordinaria sea compensable económicamente, la determinación del salario hora se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{SBM \times 12 + PE + A}{1.800}$$

1.800

SBM = Salario mensual.

PE = Pagas extraordinarias anuales.

A = Antigüedad.

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100.

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

Art. 38. Pagas extraordinarias.—El SENPA abonará a su personal laboral una paga extraordinaria en cada una de las nóminas correspondientes a los meses de febrero, junio y diciembre.

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

Art. 39. El SENPA, por similitud con lo establecido para los funcionarios, abonará al personal laboral que preste servicios en zonas extrapeninsulares un incentivo de residencia en la misma cuantía que la fijada para aquellos y según la siguiente equiparación:

a) Para trabajadores comprendidos en las categorías profesionales incluidos en los grupos III y IV, de los establecidos en el artículo 8.º del presente Convenio, excepto los conductores SENPA y de Delegación de CAT, la de los funcionarios de coeficiente 1,9, e índice de proporcionalidad 4.

b) Para trabajadores comprendidos en las categorías profesionales incluidas en el grupo V, del citado artículo, así como a los conductores SENPA y de Delegación de CAT, la que perciben los funcionarios de coeficiente 1,7 e índice de proporcionalidad 4.

c) Para trabajadores comprendidos en las categorías profesionales incluidas en el grupo VII, del citado artículo, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,5 e índice de proporcionalidad 3.

d) Para trabajadores comprendidos en las categorías profesionales incluidos en los grupos VIII y IX, del citado artículo, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,3 e índice de proporcionalidad 3.

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

Art. 40. 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. 41. Indemnizaciones por razón de trabajo.—Los trabajadores que por necesidades del Organismo tengan que efectuar desplazamientos fuera de localidades distintas del lugar donde radique su Centro de trabajo, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones.

a) Gastos de desplazamiento; el desplazamiento se deberá realizar en el medio de transporte que se autorice en la orden de servicio. En aquellos que, por haber sido así autorizados, se utilice el vehículo particular la cuantía a acreditar será la que resulte de aplicar al número de kilómetros realizados la cuantía unitaria de 14 pesetas por kilómetro. Si el medio de transporte utilizado es público el importe del billete, debiendo realizarse los desplazamientos en el caso de utilizarse la vía férrea en la categoría segunda y si la utilizada fuera la aérea el billete clase turista.

b) Dieta es la cantidad que se le acreditará a cada trabajador, como compensación a los gastos que pudieran causársele, que por haber sido previamente autorizado mediante la oportuna orden de servicio para prestar sus servicios fuera de su Centro de trabajo. Esta podrá ser entera o reducida.

b.1 Se tendrá derecho al percibo de la cuantía establecida para la dieta entera, cuando el trabajador, por razón del servicio encomendado, se vea obligado a pernoctar fuera de su residencia oficial. Se devengará también dieta entera los días de salida y regreso cuando el desplazamiento dure más de veinticuatro horas. La cuantía de la dieta entera se establece en 3.834 pesetas cada una.

b.2 En cualquier otro caso y siempre que la duración del servicio encomendado fuera de la localidad sea igual al de la jornada de trabajo y así se hiciese constar expresamente en la orden de servicio se devengará dieta reducida. A tal efecto se computará el tiempo invertido en el desplazamiento dentro de la jornada laboral. La cuantía de la dieta reducida será del 30 por 100 de la establecida para la dieta entera.

Las cuantías establecidas para estas indemnizaciones serán revisadas de forma automática a partir de enero de 1986 en la misma cuantía que para revisión de la masa salarial global se autorice para el personal laboral dependiente de la Administración del Estado.

La justificación de las indemnizaciones que se establecen será como sigue:

c) Para los gastos de desplazamiento, el billete del medio de transporte público utilizado y en el caso de haber usado vehículo particular, declaración firmada del interesado, donde se acredite la distancia recorrida entre el lugar de destino y el de residencia oficial del trabajador. En todo caso deberá acompañarse la orden de servicio y la certificación de su realización expedidas por los Jefes de las Unidades Periféricas del Organismo correspondiente o, en su

caso, por la Secretaría General. Si el trabajador no aportase documentos justificativos de las cantidades invertidas en gastos de viaje, se le abonarán éstos a razón de 4 pesetas por kilómetro.

d) Para las indemnizaciones en concepto de dietas la orden de servicio y la certificación de su realización expedidas por los Jefes de las Unidades Periféricas del Organismo o, en su caso, por la Secretaría General.

En el caso de que la duración del desplazamiento fuera superior a dos días o su reiteración frecuente en desplazamientos menores, el SENPA podrá anticipar a petición del interesado el coste estimado de las indemnizaciones a que se refiere el presente artículo, debiendo justificarse su realización en la forma que se prescribe dentro de los quince días siguientes al de su terminación, procediéndose en tal momento a la liquidación definitiva de las indemnizaciones que se acrediten.

Art. 42. *Traslados*.-1. Los traslados y desplazamientos que se produzcan al amparo del artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán con arreglo al contenido de dicho precepto legal.

2. Si el traslado es aceptado por el trabajador, no será necesaria la tramitación del expediente a la autoridad laboral y en ese caso 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.

3. Independientemente de las remuneraciones fijadas en el punto 2, 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.

4. Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio, no darán lugar a ningún tipo de compensación.

Art. 43. *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 incentivo 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 veinticinco años de servicios ininterrumpidos.

La cuantía de dicho incentivo será la siguiente:

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

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

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

2. 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.

Caso de que por el Gobierno se modifique la edad de jubilación ordinaria establecida actualmente en sesenta y cinco años, la Comisión Paritaria acordará la forma de adecuar a la nueva edad los incentivos establecidos en el presente artículo.

Art. 44. *Indemnización por razón de enfermedad o accidente de trabajo*.-1. El personal comprendido en el presente Convenio que padezca incapacidad física derivada de enfermedad común o accidente de trabajo tendrá derecho, a que el SENPA le abone durante el tiempo que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, la diferencia entre lo que le corresponda percibir por prestaciones económicas de la Seguridad Social y el total de retribuciones fijadas en este Convenio.

2. 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. 45. 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 para 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.

Los trabajadores incluidos en este Convenio tendrán derecho a disponer del tiempo necesario para hacer efectivo sus haberes.

Art. 46. *Salario diario personal eventual*.-El salario diario a acreditar al trabajador que preste servicios con contrato de duración determinada será el que más adelante se indica. Dicho salario, al llevar incluida la parte proporcional a domingos, festivos y vacaciones, se abonará únicamente por cada día efectivo de trabajo, sin que proceda, al figurar igualmente incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, efectuar ninguna otra liquidación:

	Trabajadores del Grupo V Pesetas	Trabajadores del Grupo VIII Pesetas
Salario base	1.762,70	1.705,35
Domingos y festivos	458,50	443,60
Pagas extras	589,50	570,30
Vacaciones	170,30	164,75
Salario diario íntegro por cada uno de los doscientos sesenta y nueve días de trabajo efectivo	2.981,00	2.884,00

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 47. Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

Art. 48. Serán faltas leves, las siguientes:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Estas faltas podrán ser sancionadas por los Jefes de las Inspecciones Territoriales o Jefes provinciales del Servicio Nacional de Productos Agrarios, de los que dependa el trabajador afectado.

Art. 49. Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo, o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

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

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 50. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

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

6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

Art. 51. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Art. 52. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo.

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 Servicio Nacional de Productos Agrarios tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debido a su dignidad humana o laboral. El Servicio Nacional de Productos Agrarios, a través de la Dirección General, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO VIII

SECCION PRIMERA. DE LOS REPRESENTANTES LABORALES Y ORGANOS DE REPRESENTACION

Art. 54. Los organos de representación de los trabajadores serán: El Comité Intercentros, los Comités Provinciales de Empresa y los Delegados de Personal.

Art. 55. El número de componentes del Comité Intercentros será de doce.

Art. 56. Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y del Comité Intercentros tendrán los derechos, facultades y garantías recogidas 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 correspondieran a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, ejerciendo asimismo las funciones en el ámbito nacional que con carácter general se recogen en el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

2. 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.

Para el ejercicio de sus funciones dispondrán de veinticinco horas mensuales retribuidas que podrán ser acumuladas anualmente entre los Delegados de cada provincia o los miembros del mismo Comité de Empresa con un máximo de cincuenta horas mensuales.

El uso de las mismas deberá ponerse en conocimiento del Organismo, 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.

3. Tanto en la Dirección General como en cualquier provincia que cuente con Delegados de Personal o Comité de Empresa, se habilitará un local con dotación adecuada de mobiliario y material de oficina.

4. Se dispondrá de un tablón de anuncios en sitio visible de cada dependencia del Servicio Nacional de Productos Agrarios, para la colocación y exhibición de cualquier tipo de información de carácter laboral, social o sindical.

SECCION SEGUNDA. REPRESENTACION SINDICAL

Art. 57.

1. El Servicio Nacional de Productos Agrarios respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no condicionará el empleo ni el despido de los trabajadores por su afiliación o actividad sindical.

II. Podrán establecerse Secciones Sindicales de Sindicatos o Confederaciones en aquellos centros de trabajo (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales) cuya plantilla exceda de 100 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al 15 por 100. La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo y tendrá como función principal defender los intereses de quien represente y, asimismo, servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y el Organismo. Tendrá, además, las competencias, funciones y garantías siguientes:

a) Podrán utilizar los locales y tableros de anuncios destinados para el Comité.

b) Tendrán derecho, previa petición a toda la información del cumplimiento de las obligaciones del Organismo en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esta información.

c) Podrán ser oídos en materia de clasificaciones profesionales, plantillas, sistemas de control de rendimientos, plusones e incentivos, sanciones y despidos, desplazamientos y traslados, etcétera.

d) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente, y durante la jornada laboral, con un máximo de catorce horas al mes, a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente a la jerarquía correspondiente. Asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para la distribución de información escrita.

e) En su condición de Delegados Sindicales y en relación con los expedientes sancionadores que pudieran instruirseles, gozarán de las mismas garantías que las establecidas por la legislación vigente para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 58. *Cuota Sindical.*-A requerimiento de las Centrales Sindicales con representación en el Organismo y cuando el proceso de mecanización lo permita, el Servicio Nacional de Productos Agrarios descontará en nómina a los trabajadores que así lo soliciten, el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal

efecto, el trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección General del Servicio Nacional de Productos Agrarios un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. El Organismo efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación al contrario, en períodos mensuales.

El Servicio Nacional de Productos Agrarios entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-A los trabajadores que, acogidos al Convenio Colectivo para el Servicio de Transportes del Servicio Nacional de Productos Agrarios, caso de proceder su adhesión al presente Convenio Colectivo, les serán de aplicación las siguientes normas:

a) Los que en la fecha de adhesión tengan cumplidos sesenta y cinco o más años de edad causarán baja el último día del mes siguiente a aquél en que se produzca la citada adhesión.

b) Los que, a partir de la fecha de adhesión y hasta el 31 de diciembre de 1985, cumplan sesenta y cinco años de edad, no obstante lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo, y por una sola vez, percibirán siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas en el punto 1 del citado artículo, el incentivo a la jubilación en una cuantía equivalente a ocho mensualidades del salario base más antigüedad.

c) Igualmente, aquellos que cumplieron los sesenta y cinco años de edad en el período enero 1985 hasta el día anterior al de la adhesión al presente Convenio, percibirán, siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas en el punto 1 del artículo 43 del citado Convenio, el incentivo a la jubilación en una cuantía equivalente a ocho mensualidades del sueldo base más antigüedad, si bien habrá de deducirse el período de tiempo transcurrido desde el día en que cumplió los sesenta y cinco años hasta el de la baja, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

d) Asimismo, aquellos que hayan cumplido sesenta y dos o sesenta y cuatro años en el período comprendido desde el día 1 de enero de 1985 al anterior al de la adhesión del presente Convenio Colectivo, podrán optar al incentivo fijado para esta edad, siempre y cuando reúnan las condiciones reseñadas en el punto 1 del artículo 43 del citado Convenio y soliciten la baja en el plazo máximo de un mes, contado a partir del día de la adhesión.

e) Los que cumplan las edades señaladas dentro del mes siguientes al de la adhesión podrán solicitar el incentivo durante el plazo de este mismo mes.

Segunda.-Las cantidades devengadas por horas extraordinarias hasta la fecha de publicación del presente Convenio, no serán revisadas en su cuantía al tenerse en cuenta que las indemnizaciones que para éstas se establecen en el artículo 36 son de carácter excepcional y extraordinario.

Tercera.-Para el caso de que se produjera la adhesión al presente Convenio de los trabajadores del Servicio de Transportes, con el fin de mantener las retribuciones que se les venían acreditando durante el año 1984, se establecen los siguientes Complementos:

Complemento Compensador Personal: Es aquella cantidad que deberá percibir el trabajador según su categoría profesional, cuyo fin es mantener el equilibrio con las retribuciones salariales que se le venían acreditando durante 1984. Dicho Complemento sólo se percibirá en las nóminas correspondientes a cada mes y no en las correspondientes a las pagas extraordinarias, su cuantía según categoría profesional son las recogidas en el anejo II de este Convenio.

Complemento Compensador Individual: Es aquella cantidad que se reconoce a cada trabajador procedente del Servicio de Transportes con el fin de mantener el equilibrio entre los haberes que por todos los conceptos, incluida la antigüedad, se le hubieran acreditado durante 1984, y que, por tanto, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador, sólo tendrán derecho a ellas las que no mantengan el necesario equilibrio, su cuantía se establecerá previo acuerdo de la Dirección General con los representantes del colectivo afectado y una vez acordadas no admitirán revisión alguna, las cantidades que resulten se acreditarán, análogamente al caso anterior, en las nóminas correspondientes a cada mes y no en las que corresponden a pagas extraordinarias. Dicho acuerdo sólo alcanzará efectividad en el caso de la adhesión.

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, se prorrogarán automáticamente la cuantía de las distintas retribuciones que en el mismo se fijan manteniéndose en vigor todo su restante contenido normativo, para la revisión de dicha cuantía y su fecha de efectividad en el caso que proceda se estará a lo dispuesto en el nuevo pacto que se suscriba.

Segunda.-Las mejoras establecidas en disposiciones legales de rango superior y todas aquellas situaciones personales que, comparadas individual o globalmente, sean superiores a las presentes, los serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los trabajadores.

Tercera.-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 considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Cuarta.-El personal laboral acogido al Convenio Colectivo del Servicio de Transportes, de la extinguida Comisaría General de Abastecimientos y Transportes, podrá adherirse, de común acuerdo, a la totalidad del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se han incorporado a este Convenio, las oportunas cláusulas que permitan la aplicación del mismo al referido colectivo, una vez sea firme la indicada adhesión.

La representación sindical, una vez producida la adhesión será revisada en la forma que acuerden los Comités de los colectivos afectados o si así procediera, por disposición legal.

Quinta.-Aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo sea por jornada inferior a la normal, se les reducirá los haberes a percibir proporcionalmente al tiempo para el que fueron contratados para prestar sus servicios, y lo mismo sucederá con los Complementos cualquiera que fuera su clase.

ANEJO I

TABLA SALARIAL

Grupos salariales	Salario mensual
I	65.732
II	65.562
III	62.249
IV	60.124
V	58.247
VI	56.050
VII	54.498
VIII	54.062
IX	53.407

ANEJO II

COMPLEMENTOS COMPENSADORES PERSONALES

Categoría profesional	C.C.P. mensual
Maestro de Taller	4.559
Jefe de Tráfico	4.522
Jefe de Equipo	4.493
Conductor Central	4.493
Oficial primero	4.329
Oficial segundo	4.294
Guarda	4.255
Mozo de Taller	3.930
Engrasador	3.930