

IV.3.- PRODUCCION INFORMATICA

CATEGORIA PROFESIONAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL (12 PAGAS)
Técnicos Sistemas I	8.922	107.064
Codificador-Verificador I	9.792	117.504
Perforista-Grabador I	6.547	78.564
Operador I	6.547	78.564
Programador II	9.696	104.232
Codificador-Verificador II	6.987	83.844
Codificador-Verificador III	2.026	24.312
Técnico Máquinas Auxiliares B	4.472	53.664
Codificador-Verificador IIII	4.019	48.228
Codificador-Verificador IIII	2.008	24.096

IV.4.- DISPONIBILIDAD HORARIA

CATEGORIA PROFESIONAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL (12 PAGAS)
Técnico Sistemas I	12.502	150.024
Técnico Sistemas II	11.658	139.896
Analista	16.129	193.548
Analista y Progr. Espec.	12.886	154.632
Analista-Programador	12.589	151.068
Analista-Programador	9.659	115.908
Codificador-Verificador I,		
Perforista-Grabador I, y		
Operador I	9.122	109.476
Programador II	6.357	76.284
Programador II	12.718	152.616
Operador II	21.260	255.120
Operador II	25.815	309.780
Técnico Instalaciones A		
Perforista-Grabador II	1.571	18.852
Codificador-Verificador II	6.448	77.376
Perforista-Grabador IIII	1.224	14.688
Operador IIII	11.451	137.412
Operador IV	11.451	137.412
Operador IV	19.349	232.188
Técnico Instalaciones B	22.939	275.268
Técnico Máquinas Auxiliares B	6.016	72.192
Técnico Máquinas Auxiliares-C	5.555	66.660
Encargado Almacén	5.555	66.660
Perforista-Grabador IV	1.872	22.464
Codificador-Verificador IIII	5.347	64.164
Especialistas	16.864	202.368
Especialistas	27.580	330.960

IV.5.- ANTIGÜEDAD NO CONGELADA

TODAS LAS CATEGORIAS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL (12 PAGAS)
TRIENIO	2.794	33.528

IV.6.- PELIGROSIDAD

CATEGORIAS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL (12 PAGAS)
NIVEL 2	21.244	254.928
NIVEL 3	14.394	172.728

ANEXO V

EN aplicación del Artículo 18 del Real Decreto-Ley 3/1989 de 11 de marzo, de Medidas Adicionales de Carácter Social, figurando en nómina en clave aparte y con las limitaciones impuestas por dicho Real Decreto-Ley, se distribuye, según se recoge en la Tabla que figura a continuación, el 1% de la masa salarial autorizada para el año 1.988, por una cuantía total de 22.415.191 pesetas.

Tendrán derecho a la percepción de esta cantidad adicional mensual los trabajadores del colectivo laboral que estuvieran en activo el 31 de diciembre de 1.988.

TABLA

NIVEL ECONOMICO	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL (12 PAGAS)
1	1.810	21.720
2	1.448	17.376
3 (Técnico Inst. y Máquinas Aux. A)	1.277	15.324
Resto nivel	1.185	14.220
4	1.073	12.876
5	981	11.772
6	899	10.788
7	858	10.296
8	776	9.312

PERSONAL INFORMATICO

NIVEL ECONOMICO	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL (12 PAGAS)
NIVEL E.1		
Técnico Sistemas I	2.072	24.864
T. Sistemas II	1.924	23.088
Analista y Programador I	1.810	21.720
NIVEL E.2		
Analista-Programador	1.584	19.008
Resto E.2	1.522	18.264
NIVEL E.3		
Programador II y Técnico Transmisión Datos	1.335	16.020
Operador II	1.277	15.324
Perforista-Grabador II	1.209	14.508
NIVEL E.4		
Codificador-Verificador I, Perforista-Grabador III, Operador IIII	1.084	12.008
Operador IV	1.073	12.876
NIVEL E.5		
Operador V	981	11.772
Resto Nivel	970	11.640

22165 RESOLUCION de 4 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1989, de una parte, por miembros del Comité Intercentros del citado Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del SENPA, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y Ley

37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 4 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS BAJO REGIMEN JURIDICO-LABORAL EN EL SENPA. AÑOS 1988 Y 1989

CAPITULO PRIMERO

Normas Generales

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

Artículo 2º. Arbitrio funcional.- La aplicación de las presentes normas abarcará a las unidades administrativas de ámbito nacional, regional, provincial o local del Servicio Nacional de Productos Agrarios.

Artículo 3º. Arbitrio personal.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Servicio Nacional de Productos Agrarios. Todo este personal se encuentra incluido en el apartado D) del Art. 79 y 83 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 26 de Diciembre de 1.958.

Artículo 4º. Vigencia, duración y denuncia.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta el día 31 de Diciembre de 1.989.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos quedan establecidos de conformidad con lo contenido en los Anexos I y II del presente Convenio, referido al núm. I al ejercicio 1.988 y al núm. II a 1.988, pudiendo ser revisados los efectos de este último para el año 1.990, previo acuerdo de las partes representadas en la firma de este Convenio.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación, éste quedará prorrogado tácitamente por periodos iguales para el que se pactó.

Artículo 5º. Comisión Paritaria.- Se creará una Comisión de vigilancia, interpretación y conciliación, integrada por tres representantes del Organismo y tres representantes de la parte social. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar de la fecha de aprobación del Convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir en su funcionamiento.

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 los 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 establezcan en el Artículo 7º del presente Convenio, así como proponer a la Dirección General las condiciones de acceso a los cursos y el baremo de aprovechamiento.

Los acuerdos que se adopten, lo serán por común acuerdo de las partes, quedarán reflejados en el Acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante.

Artículo 6º. 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

Artículo 7º. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas, dentro del ámbito de su actuación, sin perjuicio de los derechos reconocidos al trabajador en los artículos 40.41.64.1 de la Ley 8/1.980, de 10-Marzo.

El SENPA organizará cursos, directamente o en régimen de concierto, con Centros oficiales o reconocidos:

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 realizarán siempre que sean necesarios y se comunicaran su realización al Comité Intercentros asistiendo 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

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

NIVELES	CATEGORIA PROFESIONAL	CATEGORIA QUE SE INTEGRAN
I	Analista Sistemas	--
II	Analista Programador	--
III	Programador Aplicaciones	--
	Maestro de Taller	--
	Jefe Tráfico	--
	Jefe Equipo CAT	--
IV	Operador Ordenador	--
	Operador Terminal	--
	Conductor Central	--
	Conductor Delegación	--
	Maquinista	Maquinista Primera
		Maquinista Segunda
		Maquinista Tercera
	Oficial Primera CAT	--
V	Auxiliar Informática	--
	Auxiliar Servicios	Auxiliar Servicios SENPA
		Auxiliar Gabinete Telex
		Auxiliar Laboratorio
		Auxiliar Reprografía
		Telefonista
		Mecanógrafo
		Encargado General de Bases
		Capataz

	Inspector Vigilante Obras Almacenero Especialista Mantenimiento Oficial Oficinas Varios Oficial Segunda CAT	
Oficial Segunda		
Guarda	--	
VII	Mozo de Taller -- Engrasador -- Ordenanza -- Peón Especializado -- Mozo Oficinas y Despachos -- Oficial Primera CCEV (a extinguir) -- Peón Especializado CCEV (a extinguir) --	
VIII	Peón -- Peón CCEV (a extinguir) -- Reparadora Sacos (a extinguir) -- Vigilante (a extinguir) -- Vigilante Oficinas y Despachos (a extinguir) -- Limpadora Oficinas y Despachos (a extinguir) -- Limpadora -- Limpadora Grande (a extinguir) --	

Artículo 9º. 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 1.884, las que se contienen en el citado Convenio Colectivo, publicado en el 'Boletín Oficial del Estado' de 8 de Abril de 1.985.

b) Para el personal de categorías procedentes del Servicio de Transportes en el Organismo 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 1.971.

c) Para el personal perteneciente a la plantilla de informática se estará a las definiciones que se contienen en el Convenio Colectivo SENPA, Revisión para el 87 publicado en el B.O.E. de 11 de Diciembre de 1.987.

d) En el presente Convenio se ha producido una reclasificación profesional de las Categorías pertenecientes al Nivel Salarial V, quedando asimismo afectada la Categoría Profesional de Maquinistas, reuniéndose en una sola las tres antiguas Categorías de Primera, Segunda y Tercera. Las definiciones de las Categorías productos de esta reclasificación son las siguientes:

1.- **Maquinistas:** Trabajadores que en posesión del Título de Oficial Industrial, tienen conocimientos de instalación, montaje, reparación y conservación de toda la maquinaria de que constan los Maestrosilios, Centros de Almacenamiento y demás unidades de este Organismo, así como para la realización de funciones de interpretación de croquis y planos con tal fin.

2.- **Auxiliar de Servicios:** Las funciones que definen esta Categoría suponen la confección de partes y documentos administrativos derivados de la clasificación, valoración, recepción, almacenamiento, conservación, entrega y expedición de productos agrarios objeto de intervención.

Colabora con los Agentes de Intervención en las operaciones de control de las diferentes ayudas CEE y realizará las tareas de oficina, mecanografía, cálculo y manejo de máquinas.

3.- **Oficial Segunda:** Trabajador que teniendo conocimientos y experiencia propia de un oficio o dedicados a actividades concretas y determinadas, que exijan práctica y especialidad, desarrollan los mismos con corrección y eficacia.

4.- Para las Categorías de Auxiliar de Informática y Guarda, se estará a las definiciones contenidas en el Convenio Colectivo SENPA, revisión para 1.987 publicado en el Boletín Oficial del Estado de 11 de Diciembre de 1.987 y Ordenanza Laboral de Empresas de Transportes aprobada por Orden Ministerial de Trabajo de fecha 20 de Marzo de 1.971.

e) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Servicio Nacional de Productos Agrarios podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos, previo informe de la Secretaría General, cuando exceda de tres meses.

f) Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, este deberá ser cubierto por provisión de vacantes establecidos en el

presente Convenio. A los efectos del Artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

g) Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

h) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Servicio Nacional de Productos Agrarios precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

SECCION SEGUNDA.- CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Artículo 10. Por razón de su pertenencia, 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 la plantilla 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 13 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y vacantes

Artículo 11. En todo caso, el SENPA formalizará los contratos de trabajo, ya sea por tiempo indefinido o de duración determinada, por escrito con cada uno de los trabajadores. En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidad establecida en la Ley 53/1.984, de 26 de Diciembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la reacción del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Artículo 12. Vacantes.-

1.- El sistema de provisión de vacantes deberá ser reglado, rigiendo el principio de convocatoria pública en el ámbito correspondiente y comprendiendo cuatro turnos: De traslado, de cambio de categoría, de ascenso y de nuevo ingreso.

2.- El Comité Intercentros será el encargado de recabar de la Dirección General cuantos datos e informes precise a cabo 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 existe vacante de la categoría que se pretenda 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.

Artículo 13. Turno de traslados.- 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

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 notificarse a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y se realizará la misma a todos los centros de trabajo para su publicidad.

Artículo 14.

1.- CAMBIO DE CATEGORÍA PROFESIONAL.- Las vacantes existentes una vez resuelto el concurso de traslados se cubrirán mediante cambio de Categoría Profesional dentro del mismo nivel de Grupo Salarial. La convocatoria será informada por el Comité Intercentros. Los nombramientos se efectuarán por el Director General a propuesta del Jefe de la Unidad respectiva, previo informe del Comité Intercentros. Se tendrá en cuenta la posesión del título, cuando este sea necesario, y demás requisitos para el desempeño de las tareas a desarrollar.

2.- ASCENSOS.- Las vacantes existentes, una vez resuelto el concurso de traslados y cambio de Categoría, se cubrirán en turno de ascenso.

La Convocatoria será aprobada por la Dirección General, previo informe del Comité Intercentros. Fijará el número de plazas a cubrir, la composición del Tribunal en el que incontestablemente deberá figurar una representación de los trabajadores y número de ejercicios a desarrollar.

En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo.

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

No obstante lo anterior, el ascenso a la categoría de Peon Especializado y Ordenanza tendrá lugar por nombramiento del Director General, a propuesta del Jefe de Unidad y previo informe del Comité Intercentros.

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.

Artículo 15. Ingresos.- Las vacantes que existan después de resueltos los concursos y pruebas selectivas restringidas, se sacarán a concurso público mediante pruebas selectivas libres.

Para el ingreso en la categoría de Analista, se exigirá en todo caso, estar en posesión del título de Doctor, Licenciado o equivalente.

Para el ingreso en la categoría de Analista programador se exigirá, en todo caso y como mínimo, estar en posesión del título de Grado Medio o equivalente.

Para el ingreso en la categoría de Programador de aplicaciones exigirá, en todo caso y como mínimo, estar en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente.

Para el ingreso en la categoría de Operador, así como en la de Auxiliar de Informática, se exigirá, en todo caso y como mínimo, estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente.

Para el ingreso en la categoría de Maquinistas se exigirá, en todo caso y como mínimo, el título de Oficial Industrial o equivalente.

Para el ingreso en las categorías de Auxiliar 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 carnet de conducir clase 'C'.

Artículo 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 sus puestos de trabajo en los términos y plazos señalados por la convocatoria, y se considerarán provisionales durante un periodo de pruebas de dos meses, excepto para la categoría de Peon, que será de dos semanas. Durante el mismo, tanto el trabajador como el SENPA podrán asistir de la prueba o proceder al cese sin necesidad de aviso previo.

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

Artículo 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.

Artículo 18. Los trabajadores que por razón de la especialidad 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 peculiares 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 cubrirlo se redactará en cada caso de acuerdo con el Comité Intercentros.

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

CAPÍTULO V

Condiciones del contrato de trabajo

Artículo 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.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual se establece en mil ochocientas horas. La jornada de trabajo semanal se establece en treinta y siete horas y media.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40. 2. del Real Decreto 2001/1.883, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada pero que no superen la jornada máxima anual de mil ochocientas horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Artículo 20. El horario del personal acogido al presente Convenio será el establecido con carácter general para la unidad administrativa en que se presta el servicio. Sin perjuicio de lo anterior, y por causa justificada, se podrá establecer durante determinados periodos 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 sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas de la mañana.

Artículo 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.

Artículo 22. Vacaciones.- Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas.

Las unidades periféricas, de conformidad con el calendario de trabajo en las distintas unidades, acopiara los turnos de vacaciones de acuerdo con el Comité Provincial. Si hubiera discrepancia resolverá la Dirección General, previo informe del Comité Intercentros.

En todo caso, aquellos trabajadores que causen baja por jubilación, voluntaria o forzosa, deberán disfrutar, con carácter previo a la misma, las vacaciones que les correspondan. Sólo con carácter excepcional y cuando las razones del servicio, apreciadas éstas por la Dirección General, previo informe del Jefe de la Unidad correspondiente, así lo determinen, podrán ser abonadas las mismas.

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.

Artículo 23. Permisos y Licencias. - El personal que haya cumplido al menos un año de servicio 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.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias reconocidas 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 y 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 o personal (cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente), sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, el veinte por ciento 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) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo (que podrán dividir en dos fracciones). La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) 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.

h) Los días 24 y 31 de Diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del trabajo implique la cesación de su prestación durante estos días podrán ser sustituidos por el disfrute de otros días durante el resto del año.

Artículo 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) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de diecisiete semanas, ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. La distribución del período de suspensión, el disfrute por el padre del mismo, así como los supuestos de adopción, se regularán de conformidad con lo establecido en la Ley 3/88, de 3 de Marzo.

b) 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.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de obligación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas 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 sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.- El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo quedará en él que cesare en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere.

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

6.- 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 o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo 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.

En esta situación de excedencia forzosa especial surtirán 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.

Artículo 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. Asimismo este personal tendrá derecho al cómputo de antigüedad durante el período de cumplimiento del servicio Militar.

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

Artículo 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 deben 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.

Artículo 28. Adscripción a las distintas unidades del Organismo. - Los trabajadores adscritos al presente Convenio Colectivo podrán ser contratados para prestar sus servicios en los Servicios Centrales y Servicios Periféricos del SENPA. También podrán ser destinados en las mismas unidades aquellos trabajadores que estando en plantilla lo soliciten voluntariamente y haya vacante o con ocasión de vacante en la unidad solicitada.

Dichos trabajadores, con independencia de la categoría laboral que obtengan, podrán desarrollar servicios dentro de las que pertenezcan a un mismo grupo, sin que ello signifique modificación de su contrato de trabajo.

En tal situación los trabajadores vienen obligados a desempeñar sus funciones en todas las dependencias ubicadas en el ámbito territorial de la unidad a la que han sido adscritos.

Con independencia de lo anterior, en el caso de los Auxiliares de Servicios, la documentación a manejar podrá ser no sólo la correspondiente a la parte de documentación administrativa de los silos sino aquellas otras que, teniendo

carácter administrativo. Deberán ser realizadas en cualesquiera otras unidades a las que se les adscriba.

Asimismo en el caso de los Peones y Peones Especializados podrán realizar otras funciones distintas a las propias de los silos y que deben realizarse en cualquiera de las unidades a que se les adscriben.

Artículo 25. En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 9.º del Acuerdo Marco para 1.986, 1.987 sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo se creó una Comisión para la aplicación de todas y cada una de las normas contenidas en el referido Capítulo.

La Comisión, que para el estudio de las medidas a tomar en materia de seguridad e higiene en el trabajo que por esta se creó tiene la siguiente composición:

Tres representantes de los trabajadores, todos ellos miembros del Comité Intercentros.

Por parte de la Administración, lo serán un funcionario de la Subdirección General de Medios del Organismo, un funcionario del Servicio de Personal que actuará como Secretario de la misma y estará presidida por el Secretario General del Organismo o persona en quien éste delegue.

Serán funciones de esta Comisión:

La consecución de los objetivos previstos en el Acuerdo Marco 86-87 en cuanto a la formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión.

Hasta tanto se dicten las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo que han de regir en el Organismo a propuesta de la Comisión citada en los párrafos precedentes, será de aplicación la norma general 13/71-72, así como el complemento de toxicidad que se recoge en el Artículo 35 del presente Convenio.

Artículo 30. La jubilación, según lo dispuesto en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, publicado en el 'Boletín Oficial del Estado' número 33, de 7 de Febrero de 1.986, será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

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

CAPÍTULO VI

Retractivos

Artículo 31. Conceptos retributivos.— El régimen retributivo que se pacta en el presente Convenio queda estructurado en la forma siguiente:

I.- Salario:

- 1.1 Salario base
- 1.2 Pagas extraordinarias.
- 1.3 Complementos salariales.
 - 1.3.1 Complemento de antigüedad.
 - 1.3.2 Complemento de toxicidad.
 - 1.3.3 Complemento de nocturnidad.
 - 1.3.4 Complemento de residencia.
 - 1.3.5 Complemento de horas extraordinarias
 - 1.3.6 Plus Convenio.
 - 1.3.7 Complemento compensador individual.
 - 1.3.8 Complemento de discapacidad horaria.

II.- Otras Percepciones:

- 2.1 Indemnizaciones por razón de trabajo.
- 2.2 Indemnizaciones por razón de jubilación.
- 2.3 Indemnizaciones por razón de enfermedad o accidentes de trabajo.
- 2.4 Premios.
- 2.5 Anticipo.

Artículo 32. Salario Base.— Es la parte de la retribución del trabajador fijada por meses naturales sin inclusión de los complementos que en su caso hubiera gozado. Este salario en 1.988 y 1.989 será para cada nivel de grupo salarial y mes, el que figura en los Anexos I y II.

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

Artículo 33. Pagas extraordinarias.— El personal laboral que presta sus servicios en el Servicio Nacional de Productos Agrarios, tendrá derecho a dos pagas extraordinarias en el año. Dichas pagas se acreditarán en cada una de las nóminas correspondientes a los meses de Junio y Diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias, será equivalente al importe de una mensualidad del salario base, más el complemento de antigüedad que cada trabajador tenga reconocido en el momento de su devengo.

En caso de cese en la prestación de servicios, dichos pagos se abonarán por dozeavas partes, teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Artículo 34. Complemento de antigüedad.— Todo el personal fijo afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.500.- ptas. por cada trienio de servicios cumplidos en el Organismo.

No obstante ello, aquellos trabajadores que a 31 de Diciembre de 1.988 violaran percibiendo en concepto de antigüedad una cantidad superior a la establecida por este concepto, se mantendrá fija e inalterable en su cuantía y se consolidará como complemento personal no absorbible.

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

A los únicos efectos de perfeccionamiento de trienios se computarán todos los servicios prestados en la Administración Civil del Estado, por el personal laboral que mantenía una relación fija con el SENPA en 1.984, 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 corra la prueba del tiempo de servicios, cuyo reconocimiento se pretende. Los efectos económicos de este reconocimiento será del día 1 del mes en que cause entrada la solicitud requerida.

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

Artículo 35. Complemento de toxicidad.— Los trabajadores que realicen labores donde se manejen productos tóxicos, tendrán derecho a percibir un complemento de toxicidad de 180 ptas. diarias en 1.988 y de 190 ptas. diarias en 1.989, en las condiciones y de acuerdo con la normativa que se especifica en la norma general 13/71-72.

Las condiciones y cuantía que se establecen en el párrafo anterior, se mantendrán hasta tanto se convenga en la forma prevista en el Artículo 29 del presente Convenio las medidas aplicables en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 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.

El complemento a que se refiere el presente artículo no se acreditará a aquellos trabajadores que por la índole del servicio que prestan lo tuvieron 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.

Artículo 37. Complemento de residencia.— Para los trabajadores que presten servicios en zonas extrapeninsulares se establece un complemento de residencia, de acuerdo con la siguiente normativa:

a) Para los trabajadores que presten sus servicios en Ceuta y Melilla, mantendrán el complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (Artículo 36.2.) para 1.988 y Ley de Presupuestos Generales del Estado (Artículo 25) para 1.989.

b) Para los trabajadores que presten sus servicios en las zonas extrapeninsulares de Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife y Baleares, queda suprimido. No obstante lo anterior, para los trabajadores que venían percibiéndolo, se establece un complemento personal, no absorbible, con la misma cuantía que tenía el complemento de residencia para el año 1.965, siempre que se mantenga la residencia que motivó su devengo.

Artículo 38. Complemento de 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 ochenta 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 computaran por trimestres naturales, debiendo disfrutarse en el siguiente al de su computo, previo acuerdo entre los Jefes de las distintas Unidades Periféricas del Organismo o, en su caso, con la Secretaría General y los trabajadores afectados.

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

Las Unidades Periféricas del Organismo redactara parte mensual donde conste nombre del trabajador, numero de horas realizadas distinguiendo las compensadas economicamente de las compensadas con jornada de trabajo y el motivo de su realización, facilitando copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Excepcionalmente, y mediante Resolución motivada de la Dirección General aceptada voluntariamente por los trabajadores afectados, podran realizarse horas extraordinarias con derecho a percepción economica, respetandose en todo caso los limites que se establecen en el presente articulo.

Los limites impuestos a la realización de horas extraordinarias solo podran rebasarse en los casos de daños extraordinarios urgentes o para prevenir o reparar siniestros.

Artículo 39.- En los casos excepcionales previstos en el articulo anterior en que la realización de la hora extraordinaria sea compensable economicamente, la determinación del salario hora se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$SBM \times 12 \div PE \div A$$

1.800

SBM = Salario Base 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.

Artículo 40. Plus Convenio.- Retribuye los desajustes producidos como consecuencia de la integración del personal perteneciente a otros Convenios Colectivos. Dicho Plus Convenio conformará junto con el salario base y antigüedad el importe de la paga extraordinaria de aquellos trabajadores afectados por el mencionado Plus.

La retribución por este concepto para los años 1.988 y 1.989 es la que figura en el Anexo III.

Artículo 41. Complemento Disponibilidad Horaria.- Retribuye la prestación de trabajo en régimen de flexibilidad horaria para adoptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados puestos de trabajo.

Su cuantía se establecerá previo acuerdo de la Dirección General y el Comité Intercentros y una vez acordadas no admiten revision alguna.

Artículo 42. Indemnizaciones por razón de trabajo.- Los trabajadores que por necesidades del Organismo tengan que efectuar desplazamiento fuera de localidades distintas del lugar donde radique su centro de trabajo, tendrán derecho a las indemnizaciones por razón del servicio, reguladas por el Real Decreto 236/1.988, de 4 de Marzo, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como los regimenes de justificación de las mismas. La equitización de grupos, a estos efectos, se recoge en el Anexo IV.

Artículo 43. Traslados.- No tendrá consideración de tal, la movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del Servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambio de residencia, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa.

Para el resto de los traslados y desplazamientos se estará a lo establecido en el presente Artículo:

1. Los traslados y desplazamientos que se produzcan al amparo del articulo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán 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 quedaran 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 aplicara análogamente lo dispuesto para los funcionarios publicos.

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, valoradas por la Dirección General del SENPA, oido el Comité Intercentros.

4. Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el Artículo 13 del presente Convenio no daran lugar a ningún tiempo de compensación.

Artículo 44. Indemnizaciones por razón de jubilación.-

1. El Servicio Nacional de Productos Agrarios, dada 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 1 de Enero de 1.979, 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 los sesenta y dos años, doce mensualidades de salario base mas antigüedad.

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

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

Las solicitudes para acogerse al derecho establecido en el parrafo anterior deberá ser presentada al menos con un mes de anticipación.

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.

Artículo 45.- Indemnizaciones 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 continuará percibiendo las retribuciones fijadas por este Convenio durante el tiempo que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria.

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

Artículo 46. Premios.- El Director General del Servicio Nacional de Productos Agrarios 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.

Artículo 47. Anticipos.- El Servicio Nacional de Productos Agrarios con cargo a los créditos disponibles, concederá anticipos sobre las pagas al personal laboral comprendido en el presente Convenio, a conceder en forma análoga a las establecidas para los funcionarios. Estos anticipos cubren el derecho otorgado al trabajador en el segundo parrafo del apartado 1 del Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. El pago de las retribuciones se hará por periodos mensuales.

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

Artículo 49. Salario personal eventual.- El salario a acreditar al trabajador que preste servicios con contrato de duración determinada será el que a continuación se indica. Dicho salario lleva incluida la parte proporcional de pegas extraordinarias.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 50. 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.

Artículo 51. Serán faltas leves las siguientes:

1. La 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 al 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.

Las 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.

Artículo 52. 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 en el 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 enfermedades o accidentes.
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 del 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.
15. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Artículo 53. 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 justificada 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 incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 54. 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 falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

Suspensión de derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos 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.

Artículo 55. 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 aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 56. 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, o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, 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 o reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida 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.

CAPÍTULO VIII

Artículo 57. Los órganos de representación de los trabajadores serán: El Comité Intercentros, los Comités Provinciales de Empresa y los Delegados de Personal.

Artículo 58. El número de componentes del Comité Intercentros será de trece.

Artículo 59. Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y del Comité Intercentros tendrán los derechos, facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y además las siguientes:

1. El Comité Intercentros será el órgano negociador de los Convenios Colectivos y asumirá las competencias que corresponden 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 o en 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 Personal o los miembros del 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.

Artículo 60.

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

2.- 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 tablones 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, planes e incentivos, sanciones y despidos, desplazamientos y traslados, etc.

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 instruírseles, gozarán de las mismas garantías que las establecidas por la legislación vigente para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 61. Cuota Sindical.- A requerimiento de las Centrales Sindicales con representación en el Organismo, 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 deducciones, salvo indicación al contrario, en periodos mensuales.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Complemento Compensador Individual.- Es aquella cantidad que se asigna a algunos trabajadores procedentes del Servicio de Transportes con el fin de mantener el equilibrio en las retribuciones percibidas, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador.

Su cuantía se establecerá previo acuerdo de la Dirección General y el Comité de Empresa, y una vez acordada no admitirá revisión alguna.

Las cantidades que resulten se acreditarán en las nóminas correspondientes e cada mes y no en las correspondientes a casos extraordinarios.

Segunda. Las cantidades devengadas por horas extraordinarias hasta la fecha de publicación del presente Convenio no serán revisadas en su cuantía si tenerse en cuenta que las indemnizaciones que para estas se establecen en el artículo 38 son de carácter excepcional y extraordinario.

Tercera. Las cantidades a percibir en concepto de Complemento de Disponibilidad Hierárquica y Complemento Individual, que se especifican en los Anexos, se devengarán a partir del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio.

Cuarta. Debido a la Reclasificación Profesional realizada en el presente Convenio, diversas categorías pertenecientes al Nivel Salarial V quedan intercaladas en la de Auxiliar de Servicios. Excepcionalmente, al Personal Laboral que venga realizando funciones propias de estas Categorías no se le exigirá estar en posesión de la titulación necesaria, según Convenio, para sustentar la citada categoría profesional.

Quinta. De conformidad con lo establecido en el Artículo 18 del Real Decreto Ley 3/1.985 de Medidas Adicionales de Carácter Social, se abonará al personal laboral que presta sus servicios bajo régimen jurídico laboral en el SENPA, una compensación económica consistente en una vez unido no consolidable, por las cuantías que se especifican en el Anexo V. No percibirán esta cantidad los trabajadores del Nivel III pertenecientes a la categoría de Jefes de Equipo CAT; los trabajadores del Nivel IV pertenecientes a la categoría de Maquinistas de Segunda y Tercera. En el Nivel V únicamente la percibirán los trabajadores pertenecientes a las categorías de Oficial Segunda CAT y Guarda CAT. Esta suma se devengará con referencia a la situación del trabajador a 31 de Diciembre de 1.988. Cuando el tiempo de servicios sea inferior al año, o se haya realizado una jornada inferior a la normal, el importe de la suma se reducirá proporcionalmente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Transcurrido el plazo de vigencia de este Convenio, y hasta tanto no se loere acuerdo expreso en el que haya de sustituirlo, 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 procediere, 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 lo 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. 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 Nº I
TABLA SALARIAL 1989

NIVEL	SALARIO MENSUAL
I	144.580,--
II	115.675,--
III	94.840,--
IV	96.075,--
V	81.890,--
VII	71.645,--
VIII	70.195,--

ANEJO Nº II

TABLA SALARIAL 1989

NIVEL	SALARIO MENSUAL
I	154.450,--
II	123.580,--
III	101.115,--
IV	91.955,--
V	87.490,--
VII	76.545,--
VIII	75.000,--

ANEJO Nº III

PLUS CONVENIO

CATEGORIA	IMPORTE MENSUAL
MOZO TALLER	1.937,--
ENGRASADOR	1.937,--
PEON	819,--
PEON CCEV	819,--

ANEJO Nº IV

INDERIZACIONES POR RAZON DEL TRABAJO

NIVEL	GRUPO A EFECTOS DE INDETERMINACION POR RAZON DEL SERVICIO
I	29
II	29
III	30
IV	30
V	40
VII	40
VIII	42

ANEJO Nº V

NIVEL	IMPORTE
I	16.640,--
II	16.640,--
III	16.640,--
IV	16.640,--
V	16.640,--
VII	16.640,--
VIII	16.640,--

COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD HORARIA

APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE MENSUAL PESETAS
ALONSO REVUELTA, Mariano	8.118,--
ALVARADO AVILA, Pedro	7.389,--
APONTE UNZAGA, José Miguel	5.600,--
BARTOLOME PORTELA, Manuel	6.835,--
CABRERA DURANDEZ, Pedro	7.644,--
CALATHAYA CAMPIN, Gloria	5.204,--
CARETE MOLINA, Vicente	8.045,--

APELLIDOS Y NOMBRE

IMPORTE MENSUAL PESETAS

CASES TELLO, Inmaculada	7.018,--
CUELLAR CONTRERAS, Benito C.	8.321,--
CURIEL RUBIO, Pedro	8.395,--
DROU LOPEZ, Luis	7.286,--
FERNANDEZ DIAZ, Aixa	6.280,--
FERNANDEZ GARCIA, Ma Teresa	7.018,--
GARCIA MUÑOZ, José Luis	8.044,--
GARCIA SERNA, Juan Luis	8.044,--
GOMEZ ABRIL, Román	7.286,--
GONZALEZ ALPUENTE, José	7.562,--
GONZALEZ MIGUEL, Jesús	7.840,--
JAQUETI ARAGONESES, José Luis	8.898,--
LEAL PORRO, José	7.562,--
LOPEZ BAYAN, Manuel	8.395,--
LOPEZ BURGUESO, Félix	8.858,--
LOPEZ DE PEDRO, Pilar	7.415,--
MUÑOZ CAPILLA, Félix Miguel	8.395,--
OSÉS AZCONA, Ma Josefa	7.286,--
PANADERO PARRAS, Alvaro	6.835,--
PEREZ MARTIN, Bonifacio	8.321,--
PITA PIÑON, Lucio Luis	6.541,--
PUAZA MARTIN, Gustavo de la	6.835,--
VALVERDE SANJUAN, Miguel	8.118,--
VELAZQUEZ PENA, Bernardo	8.898,--

COMPLEMENTOS COMPENSADORES INDIVIDUALES

APELLIDOS Y NOMBRE

IMPORTE MENSUAL PESETAS

TERCERO CASTRESANA, Ma Dolores	13.273,--
CASTILLO RUBIO, Angel	706,--
FERNANDEZ GARCIA, Juan Carlos	3.494,--
GARCIA MUÑOZ, José Luis	811,--
GARCIA SERNA, Juan Luis	811,--
JARA RODRIGUEZ, Aureliano	811,--
POCEROS LLANOS, Zacarias	706,--
RIVERO MARTIN, Guillermo	706,--
VAZQUEZ SALCADO, Antonio	706,--
PEREZ VAQUERO, Joaquín	882,--
TEJADO MANZANO, José Luis	1.854,--
TRIVINO SANZ, Antonio	1.854,--
ANTON MONTES, Tomás Angel	3.115,--
GONZALEZ BLAZQUEZ, José	1.030,--
JARA RODRIGUEZ, Francisca	1.030,--
PINEIRO PASTORIZA, José	1.030,--
RODRIGUEZ GARRIDO, Severiano	1.130,--
BOSCA ALVAREZ, Alejandro	2.733,--
RODRIGUEZ PUERTO, Antonio	2.733,--
VAZQUEZ HERRERO, José F.	5.760,--

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

22166 ORDEN de 3 de agosto de 1989 por la que se convocan exámenes para la obtención de las titulaciones exigidas para el manejo de embarcaciones de recreo.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Orden de 25 de febrero de 1982, que regula las pruebas para la expedición de los títulos que facultan para el manejo de las embarcaciones de recreo previstos en las Ordenes de 10 de noviembre de 1965 y 28 de febrero de 1980, y siempre de conformidad con las mismas.

Este Ministerio, en uso de las facultades que tiene conferidas, acuerda convocar exámenes para la obtención de los títulos de embarcaciones deportivas a vela, Patrón de embarcaciones deportivas a motor de segunda clase, Patrón de embarcaciones deportivas a motor de primera clase, Patrón de embarcaciones deportivas de litoral, Patrón de yate y Capitán de yate, con sujeción a las siguientes bases de la convocatoria:

1. Normas generales

Los exámenes se celebrarán en la Inspección General de Enseñanzas Superiores Náuticas. Igualmente podrán autorizarse por dicha Inspección la celebración, por su delegación, en las Escuelas Superiores de la Marina Civil, en los Institutos Politécnicos Marítimo-Pesqueros y en la Sección Oficial de Formación Profesional Marítimo-Pesquera de Huelva, previa petición expresa y siempre que el número de candidatos lo justifique.

Los exámenes serán escritos y se ajustarán a los programas que figuran como anexo a la Orden de 10 de noviembre de 1965 («Boletín Oficial del Estado» número 280), a la Orden de 19 de julio de 1968