

con la propuesta del Jurado y atendiendo a la calidad de los trabajos presentados.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 9 de febrero de 1994.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora del Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

ANEXO

Primero.—Conceder un premio de 3.200.000 pesetas dentro del apartado 1 «a la mejor producción de vídeo realizada en BETACAM SP. con vistas a su posible reproducción difusión y emisión», al trabajo titulado a Cultura Dos Castros, presentado por don Julio Reboredo Pazos.

Segundo.—Declarar desierto el premio del apartado 2 «al mejor guión técnico para la producción de una serie de cinco a siete capítulos de veinte minutos de duración cada uno, especialmente destinado a ser emitido por la televisión educativa iberoamericana».

Tercero.—Declarar desierto el premio del apartado 3 «al mejor guión técnico o maqueta en formato VHS con vistas a su posible producción».

Cuarto.—Conceder un premio de 700.000 pesetas dentro del apartado 4 «a la mejor aplicación didáctica consistente en la explotación en el aula de un documento videográfico» al trabajo titulado La Ilusión de Aprender (El Poder de la Mente), presentado por doña Emilia Soriano Ovejero.

Quinto.—Conceder un premio consistente en material audiovisual por valor de 500.000 pesetas dentro del apartado 5 «a la mejor creación audiovisual llevada a cabo por alumnos y alumnas, con los medios audiovisuales de su centro educativo», al trabajo titulado El Reponedor (todo por un piso), presentado por doña Luisa F. Montañés de las Heras.

Sexto.—Conceder un premio de 500.000 pesetas dentro del apartado 6 «al mejor conjunto de transparencias para retroproyector acompañado de material escrito», al trabajo titulado Transparencias para su Uso en Geología, presentado por don Gaspar Jimeno Diestro.

4091 *RESOLUCION de 7 de febrero de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 2.197/1991, promovido por doña Agripina de Sancha Carretero.*

En el recurso contencioso-administrativo número 2.197/1991, interpuesto por doña Agripina de Sancha Carretero, contra Resolución presunta del Ministerio de Educación y Ciencia por la cual se desestima, por silencio administrativo, el recurso de reposición formulado por la interesada contra la Orden de 10 de mayo de 1989 que resolvía el concurso de traslados entre Profesores numerarios y Maestros de taller de Escuelas de Maestría Industrial, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Agripina de Sancha Carretero, contra Resolución presunta del Ministerio de Educación y Ciencia que desestima, por silencio administrativo, el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 10 de mayo de 1989 que resolvió el concurso de traslados, a la que la demanda se contrae, declaramos que la Resolución impugnada, al igual que la Orden de 10 de mayo de 1989, no son conformes a derecho y como tal las anulamos exclusivamente en cuanto se refiere a la recurrente doña Agripina de Sancha Carretero, declarando el derecho de la recurrente a que su instancia y documentación presentada en el Instituto de Formación Profesional "Santísimo Cristo del Rosario", de Zafra, el día 22 de noviembre de 1988 sea admitida como presentada dentro de plazo y, en consecuencia, que se resuelva el concurso respecto de dicha concursante con arreglo a derecho, desestimando el recurso en cuanto al resto de sus peticiones, sin hacer expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 18 de noviembre de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia, en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma para general conocimiento.

Madrid, 7 de febrero de 1994.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4092 *CORRECCION de errores de la Resolución de 27 de diciembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima».*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 14, de fecha 17 de enero de 1994, páginas 1329 a 1334, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Cláusula 11.ª

Donde dice: «Salario Base
Pesetas/mes»,
Debe decir: «Sueldo Base
Pesetas/mes».

Cláusula 22.ª (Punto 2)

Donde dice: «Porcentaje sobre la base de retribución mensual»,
Debe decir: «% sobre la base de retribución mensual».

Cláusula 24.ª (Punto 2)

Donde dice: «Porcentaje sobre la base de retribución anual»,
Debe decir: «% sobre la base de retribución anual».

Cláusula 30.ª

Donde dice: «Invalidez provisional»,
Debe decir: «Invalidez provisional».

Cláusula III Tercera

Donde dice: «La aplicación inicial de Programa»,
Debe decir: «La aplicación inicial del Programa».

4093 *RESOLUCION de 11 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) para el año 1992.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) para el año 1992 (Código de Convenio número 9004692), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Administración para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de dicho colectivo de trabajadores, 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 de Trabajo 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 11 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS BAJO REGIMEN JURIDICO LABORAL EN EL SENPA, AÑO 1992

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio extenderá su vigencia a todo el territorio español.

Artículo 2. Ambito funcional.

La aplicación de las presentes normas abarcará a las unidades centrales o periféricas del Servicio Nacional de Productos Agrarios.

Artículo 3. Ambito 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. Queda excluido el personal procedente de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco, que se regirá por su propio Convenio, publicado por Resolución de 22 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 37, de 12 de febrero). Todo este personal se encuentra incluido en los artículos 79 y 83 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 26 de diciembre de 1958.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio se suscribe por un período de un año, que expira en 31 de diciembre de 1992.

Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 1992, salvo en los casos que expresamente se determine otra fecha.

En cuanto a las cuantías de las jubilaciones anticipadas, se estará a lo establecido en el anexo V.

El presente Convenio queda expresamente denunciado al expirar su vigencia. Un mes antes de finalizar la misma, las partes se comprometen a constituir la oportuna Comisión Negociadora de la siguiente negociación colectiva.

Si las negociaciones para suscribir un nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración del presente, el contenido normativo de éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta que aquéllas concluyan, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio disponga respecto de su retroactividad.

Paga de compensación: De conformidad con lo establecido en Resolución de 12 de enero de 1993, de la Secretaria de Estado de Hacienda («Boletín Oficial del Estado» número 11, de 13 de enero), se abonará una paga de compensación equivalente al 0,09524 por 100 de las retribuciones devengadas correspondientes al año 1992, excepción hecha de:

La paga de compensación (disposición adicional trigésima, Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992).
Cantidades percibidas en concepto de acción social.
Complementos personales y transitorios.

Artículo 5. Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y conciliación.

Se creará una Comisión de vigilancia, interpretación y conciliación, integrada por tres representantes del Organismo y tres representantes de la parte social. La representación laboral será elegida por el Comité Intercentros entre sus componentes. 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:

- Informar sobre la interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la asignación del nivel económico correspondiente a las mismas.
- Conciliación facultativa de los problemas colectivos.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor 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) Cualquier otra competencia que expresamente venga regulada en el presente Convenio Colectivo.

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 6. 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 o 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.

Antes de la adopción de medidas de conflicto, las materias sobre cumplimiento o interpretación del Convenio en las que exista discrepancia serán sometidas al examen y consideración de la Comisión Paritaria.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos reconocidos al trabajador en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Clasificación del personal y definiciones

SECCIÓN PRIMERA.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Grupos salariales v categorías profesionales.

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

Niveles	Categoría profesional
I	Analista de Sistemas.
II	Analista Programador.
III	Programador Aplicaciones. Maestro de Taller. Jefe de Tráfico. Jefe de Equipo. Supervisor de Control.
IV	Operador de ordenador. Operador de terminal. Conductor. Maquinista. Oficial de primera.
V	Auxiliar de Informática. Auxiliar de Servicios. Auxiliar de Control. Oficial de segunda. Guarda.

Niveles	Categoría profesional
VII	Peón especializado. Ordenanza. Mozo de oficinas y despachos. Mozo de taller. Engrasador. Oficial de primera CCEV. Peón especializado CCEV.
VIII	Peón. Peón CCEV. Reparador/a de sacos. Vigilante de oficinas y despachos. Limpiador/a de oficinas y despachos. Limpiador/a. Limpiador/a Granada.

La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles enumerados.

Artículo 9. *Funciones y contenidos.*

a) Las funciones y contenidos de cada categoría profesional son las que se determinan en el anexo VI, si bien con carácter provisional hasta su determinación por la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y conciliación.

En el plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión de clasificación profesional, integrada por seis miembros, tres designados por el Comité Intercentros y tres designados por la Administración, con objeto de estudiar las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional.

b) Las titulaciones exigidas para las correspondientes categorías se entenderán sin perjuicio de las clasificaciones ya reconocidas, pero en el futuro se requerirá poseerlas para el ascenso a categorías superiores.

c) 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 período no superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos, previo informe de la Secretaría General, cuando exceda de tres meses.

d) Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto por el sistema de provisión de vacantes establecido en el presente Convenio.

A los efectos del artículo 23.3. del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

f) 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.

Los trabajadores, con independencia de la categoría laboral que ostenten, 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 que han sido adscritos.

En el caso de los Peones y Peones Especializados podrán realizar otras funciones distintas a las propias de los Silos que deberán realizarse en cualquiera de las Unidades a que se les adscriban.

SECCIÓN SEGUNDA.—CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 10. *Personal fijo. Personal con contrato de duración determinada.*

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 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 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La contratación de personal no permanente se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición, previa convocatoria pública, en los tablones de anuncios de todas las dependencias del SENPA de la provincia en la que estén ubicadas las plazas a proveer.

No obstante lo anterior, la contratación de personal no permanente, cuando revista carácter de urgencia, podrá efectuarse sin previa publicidad ni convocatoria, dándose prioridad al personal seleccionado en convocatorias públicas anteriores para cubrir puestos de trabajo de personal laboral de igual categoría y en la misma localidad, según el orden de puntuación en las mismas.

Excepcionalmente, podrá efectuarse de forma directa, previa petición al INEM, de personas que reúnan los requisitos exigidos.

En todos los casos, la selección de personal se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y vacantes

Artículo 11. *Vacantes.*

1. La selección y contratación del personal laboral fijo sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias en concordancia a la categoría profesional y puesto de trabajo.

2. La provisión de las vacantes de personal fijo que se produzcan en el ámbito de este Convenio se realizarán a través de las siguientes fases:

- 1.ª Reingresos y traslados.
- 2.ª Promoción profesional.
- 3.ª Concurso-oposición libre.

Artículo 12. *Fase de reingreso y traslado.*

1. Reingreso de excedencia voluntaria.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, transcurrido el primer año de la misma, podrá solicitar el reingreso en las condiciones establecidas en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

2. Fase de traslados.

Al inicio de cada trimestre, los trabajadores podrán solicitar el traslado a otros centros o localidades donde existan vacantes. La Administración resolverá dichas peticiones, previo informe del Comité Intercentros.

Para la adjudicación de los puestos en la fase de traslados se tendrán en cuenta, y con carácter preferente, los siguientes criterios:

Que el trabajador tenga hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuada.

Que el cónyuge del trabajador ocupe un puesto de trabajo en la provincia en la que se solicita el traslado.

Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad.

Antigüedad del trabajador.

Artículo 13. *Fase de promoción profesional.*

Las vacantes existentes, una vez resuelta la fase de traslados, se convocarán mediante el turno de promoción interna, cubriéndose ésta mediante concurso o concurso-oposición, a la que podrá optar cualquier trabajador fijo, que deberá pertenecer a una categoría con nivel igual o inferior a la de la plaza convocada.

En las bases del concurso o concurso-oposición se especificarán los requisitos que deban reunir los candidatos, los méritos susceptibles de calificación, así como la composición de la Comisión de calificación.

Si el número de aspirantes fuera mayor al de las plazas convocadas, se procederá a efectuar una prueba.

Si el número de aspirantes es igual o inferior al número de plazas convocadas en cada categoría profesional, excepto para los niveles I y

II, no se hará prueba, salvo en el caso de que en las bases de la convocatoria se establezca una puntuación mínima en la fase de concurso.

En la convocatoria se determinarán las características de las pruebas de aptitud que, con carácter general, tenderán a ser de carácter práctico y ajustadas a las funciones propias de la plaza en cuestión.

Artículo 14. Fase de concurso-oposición libre.

Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplen las correspondientes ofertas de empleo público, una vez efectuada la fase de promoción profesional.

La convocatoria y sus bases determinarán los requisitos que han de reunir los aspirantes, así como los baremos de méritos y pruebas a realizar, ajustándose a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y a sus normas de desarrollo.

Para las categorías de Ordenanza, Limpiadora y Peón podrá efectuarse una entrevista a los aspirantes preseleccionados.

La convocatoria se anunciará en el «Boletín Oficial del Estado», figurando, al menos, el número de plazas, destino, categoría profesional, así como el lugar en el que estén expuestas las bases de la convocatoria.

La determinación de los baremos aplicables en las fases de traslados, promoción profesional y concurso-oposición libre serán objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria y, en caso de desacuerdo, la citada Comisión elevará informe razonado al ilustrísimo señor Director general, a efectos de que dicte la correspondiente Resolución.

Artículo 15. Formalización de contratos.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, declaración de estar acogidos al presente Convenio Colectivo, así como la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, deberá entregarse una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito al Comité de Empresa, Delegados de Personal de Centro de destino, así como al Comité Intercentros.

Al personal comprendido en el ámbito de este Convenio le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula:

«El trabajador manifiesta que en el momento presente no desempeña ninguna otra actividad pública o privada que pueda requerir autorización o reconocimiento previo de compatibilidad. La comprobación de falsedad en la manifestación anterior supondrá la rescisión automática del presente contrato.»

Artículo 16. Período de prueba.

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 período de prueba de:

- Niveles I y II: Tres meses.
- Niveles III al VI: Dos meses.
- Niveles VII y VIII: Dos semanas.

Transcurrido el período 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 período de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo para el que fue contratado y le será computado dicho período a efectos de antigüedad.

Artículo 17. Tribunal de selección.

En la elaboración, realización y calificación de las pruebas o concursos previstos en los artículos anteriores, intervendrá un Tribunal compuesto, además del Presidente, como mínimo por dos miembros por parte de la Administración y otros dos designados por el Comité Intercentros. El Tribunal será nombrado por la Dirección General, previa comunicación a dicho Comité. El Tribunal podrá designar asesores que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

Artículo 18. Plantilla.

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 Provinciales o Delegados de Personal se les proporcionará el censo o escalafón correspondiente a su provincia.

CAPITULO 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 setecientos once 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 2001/1983, 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 setecientos once horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Artículo 20. Horario.

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

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

2. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En aquellos casos en que por razones justificadas del servicio se haga necesario realizar una jornada de trabajo superior a la normal, que en ningún caso podrá superar las ochenta horas al año, éstas serán compensadas por períodos de descanso, cuya duración será igual al producto de horas trabajadas fuera de la jornada de trabajo por el coeficiente 2.

Estos períodos de descanso se computarán por trimestres naturales, debiendo disfrutarse en el siguiente al de su cómputo, previo acuerdo con el Jefe de la Unidad respectiva.

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

Excepcionalmente y mediante Resolución motivada por la Dirección General, aceptada voluntariamente por los trabajadores afectados, podrán realizarse horas extraordinarias con derecho a percepción económica.

La determinación del salario-hora se regula en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. Descanso semanal.

El descanso mínimo semanal se establece en dos días ininterrumpidos que, como regla general, corresponderán a los días completos de sábado y domingo.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional al período de tiempo trabajado.

Las Unidades Periféricas, de conformidad con el calendario de trabajo en las distintas Unidades, acoplarán 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 julio 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 efectivo 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 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 y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de la misma localidad, y un mes por traslado a distinta 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 su 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 documentalmentemente), 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 del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere 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 trabajadora, 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 por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al 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, respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Estos días podrán ser sustituidos por el disfrute de otros durante el resto del año si coinciden con sábado o domingo.

Artículo 24. *Suspensión del contrato.*

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 dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. La distribución del periodo 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 3/1989, de 3 de marzo, y 8/1992, de 30 de abril.
- 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) La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

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 en el organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y el derecho a la misma sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un 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.

5. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el 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 reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera.

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.

Esta situación de excedencia forzosa especial 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 sustitutorio, 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 podrá cubrirse con carácter interino.

Artículo 27. *Movilidad geográfica.*

No tendrá consideración de tal la movilidad del personal laboral que puede 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.

La movilidad del personal que implique cambio de residencia será considerada:

1. Traslado voluntario:

- a) Bien sea por concurso, como consecuencia del procedimiento establecido para la provisión de vacantes.
- b) Bien por mutuo acuerdo, siempre que sea a petición del trabajador, respondiendo a necesidades del servicio. En este caso, el Organismo puede autorizar el traslado voluntario a otro puesto de trabajo de semejantes características y cuando concurren circunstancias que no hagan aconsejable la convocatoria de provisión de vacantes.

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 las siguientes indemnizaciones:

El importe de tres mensualidades de salario base y antigüedad, una indemnización equivalente a seis dietas completas para el trabajador y otras seis para cada uno de los miembros de la familia, así como los gastos de traslado de mobiliario y menaje en forma análoga a lo dispuesto para los funcionarios públicos.

2. Traslado forzoso:

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo que implique cambio de residencia, cuando existiendo razones que así lo exijan, previo informe de la representación sindical, sea tramitado expediente a la autoridad laboral.

Autorizado el traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas en el artículo 42 del vigente Convenio.

Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en los artículos 12 y 13 del presente Convenio no darán lugar a ningún tipo de compensación.

Artículo 28. Seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del órgano interno y específico de participación en esta materia, estos es, la Comisión de seguridad e higiene en el trabajo.

La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

La formulación de la política de seguridad e higiene partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales acaecidas, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad e higiene se planificará actualmente para cada centro de trabajo en el que se realicen tareas y deberá contener los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de protección, prevención de mejoras del medio ambiente, adaptación de locales e instalaciones, programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal, que sean necesarios.

De conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión sobre la aplicación de todas y cada una de las normas contenidas en el presente artículo.

La Comisión de seguridad e higiene en el trabajo tiene la siguiente composición:

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

Tres representantes de la Administración. Actuará como Presidente el Secretario general del Organismo o persona en quien éste delegue.

Artículo 29. Elementos de protección. Vestimenta de trabajo.

1. El Servicio Nacional de Productos Agrarios 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.

2. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Por el Comité de seguridad e higiene se podrá proponer al Organismo la utilización de elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 30. Ceses por jubilación.

1. La jubilación forzosa será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco 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.

2. Jubilación voluntaria: El Servicio Nacional de Productos Agrarios, dadas las peculiaridades existentes en orden de la ubicación de los distintos centros de trabajo y al objeto de conseguir la suficiente movilidad de sus plantillas, facilita la opción de jubilación voluntaria con anterioridad a los sesenta y cinco años, salvo necesidades del servicio, apreciadas éstas por la Dirección General, mediante la concesión de un incentivo a la jubilación a los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

1. Mínimo de sesenta y dos años de edad.
2. Haber ingresado en el SENPA con anterioridad al 1 de enero de 1979.

Teniendo derecho al percibo de las indemnizaciones señaladas en el anexo V.

La solicitud para acogerse al derecho establecido en el párrafo anterior deberá ser presentada al menos con dos meses de anticipación.

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 anexo V.

CAPITULO VI

Retribuciones

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 Complemento compensador individual.
 - 1.3.7 Complemento de disponibilidad horaria.
 - 1.3.8 Complemento compensador individual por disponibilidad 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 Anticipos.

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 lugar. Este salario será para cada nivel de grupo salarial y mes el que figura en el anexo I.

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

Las cuantías señaladas incluyen el incremento lineal de 22.020 pesetas anuales, al que se refiere el apartado 5.º del capítulo 10 del acuerdo Administración y Sindicatos de 16 de noviembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» número 18, de 21 de enero de 1992).

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.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias por dozavas partes, teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Cuando los trabajadores hubieran prestado una jornada de trabajo reducida o hubieran disfrutado de licencias sin derecho a retribución en el transcurso de los doce meses anteriores, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

Artículo 34. *Complemento de antigüedad.*

$$(SBM + A) \times 14$$

1.711

Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.643 pesetas por cada trienio de servicios cumplidos en el Organismo.

No obstante ello, aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1985 vinieran 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 1984, 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. Los efectos económicos de este reconocimiento serán 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, penosidad y peligrosidad.*

Los trabajadores que realicen labores en ambiente tóxico o efectúen tareas penosas o peligrosas, de acuerdo con lo que se especifica en el presente artículo, tendrán derecho a percibir un complemento de 500 pesetas por día.

Se entiende que se está en contacto con ambiente tóxico cuando se efectúan tareas de tratamiento de los productos almacenados con sustancias que puedan producir toxicidad, en la recepción y carga de cereales, limpieza de celdas de macrosilos o manipulación de alcoholes etílicos.

Cuando se realicen tareas de tratamiento con productos tóxicos, tendrán derecho a percibir este complemento tanto los trabajadores que manipulen los mismos como aquellos que sin manejarlos permanezcan en la nave o local donde se producen las emanaciones de los productos. Por consiguiente, no tendrán derecho al complemento aquellos trabajadores que ocupen naves o locales aislados, aunque pertenezcan al mismo edificio, separados de aquellos en los que se producen las citadas emanaciones.

Artículo 36. *Complemento de nocturnidad.*

Los trabajadores que tengan que realizar excepcionalmente 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 cuya jornada ordinaria comprenda el período 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.*

Se percibirá con carácter mensual, y por doce meses, por aquellos trabajadores que tengan su destino en las localidades de Ceuta y Melilla, de conformidad con la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para 1992 se mantendrá la cuantía que tuviera reconocida, incrementándose en un 5,7 por 100.

Para el resto de los trabajadores acogidos al presente Convenio que tuvieran reconocido el complemento de residencia, el mismo se entenderá suprimido para el futuro, manteniéndose para los actuales perceptores en concepto de complemento personal no absorbible en sus actuales cuantías, en tanto continúen residiendo en la localidad que causó su devengo.

Artículo 38. *Complemento de horas extraordinarias.*

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias, de conformidad con el artículo 20.2. del vigente Convenio Colectivo, salvo los casos excepcionales regulados en el mismo artículo.

Artículo 39. *Cálculo de las horas extraordinarias.*

En los casos excepcionales regulados en el artículo 20.2 en que la realización de las horas extraordinarias sea compensable económicamente, la determinación del salario hora se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

SBM - Salario base mensual.

A - Antigüedad.

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

Artículo 40. *Complemento disponibilidad horaria.*

Retribuye la prestación de trabajo en régimen de flexibilidad a que se ve sometido el personal laboral del SENPA para adaptar los tiempos de trabajo a las características de los servicios que se prestan en el Organismo: Servicios en horas distintas a las habituales, modificaciones que sufra la jornada de trabajo como consecuencia de las necesidades del servicio.

El personal acogido al presente Convenio percibirá por dicho complemento la cantidad de 5.500 pesetas mensuales.

Artículo 41. *Indemnizaciones por razón de trabajo.*

Los trabajadores que por necesidades del Organismo tengan que efectuar desplazamientos fuera de localidades donde radique su centro de trabajo tendrán derecho a las indemnizaciones por razón del servicio, reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como los regímenes de justificación de las mismas. Dichas cuantías se actualizarán automáticamente, de conformidad con las modificaciones que se establezcan en las disposiciones que revisen el importe de las indemnizaciones establecidas en el mismo. La equiparación de grupos, a estos efectos, se recoge en el anejo II.

Cuando el desplazamiento a que se hace referencia en el párrafo anterior tenga una duración superior a treinta días, tendrá la consideración de residencia eventual. En este caso, la indemnización será del 80 por 100 de la dieta completa del grupo al que se pertenece. El pago de esta indemnización será mensual.

Artículo 42. *Indemnización por razón de traslado.*

Aquellos traslados de carácter forzoso regulados en el artículo 27.2 se indemnizarán de conformidad con el siguiente criterio:

- Una indemnización equivalente a tres dietas completas para el trabajador y otras tres para cada uno de los miembros de la unidad familiar.
- Con respecto a los gastos de traslado de mobiliario y menaje, se aplicará análogamente lo dispuesto para los funcionarios públicos.
- Una cantidad a tanto alzado de 775.000 pesetas, incrementada en un 20 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- Si el SENPA no facilitase vivienda, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 1.250.000 pesetas, más un 20 por 100 por cada una de las personas que viva a expensas del trabajador.
- Se garantiza la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados, cuando éstos cursen estudios de EGB, FP, BUP, o, en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

Artículo 43. *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 en 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 médico oficial, encontrarse en condiciones físicas normales para desarrollar el puesto de trabajo para el que se le contrata.

Artículo 44. *Premios.*

El Director general del Servicio Nacional de Productos Agrarios podrá conceder al personal laboral premios en metálico con carácter individual, de grupos o general en la cuantía que se estime conveniente, según las circunstancias por las que se conceda.

Artículo 45. *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, en la cuantía de una o dos mensualidades líquidas de salario base más antigüedad, a devolver en diez o catorce meses, respectivamente. Estos anticipos cubren el derecho otorgado al trabajador en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Pago de haberes.*

El pago de las retribuciones se hará por períodos mensuales.

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

Artículo 47. *Salario personal eventual.*

El salario a acreditar al trabajador que preste servicios con contrato de duración determinada llevará incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 48. *Sistema sancionador.*

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 49. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros y 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 en el mismo mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en el mismo 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 de las Unidades de las que dependa el trabajador afectado.

Artículo 50. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o 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 las mismas 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 en el mismo mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez en el mismo mes.
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 del trabajo normal y 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 de 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.

16. El acoso sexual en el centro de trabajo

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

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 en el mismo mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante diez días o más en el mismo mes o durante más de veinte días en el mismo 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 período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
8. Acoso sexual, cuando vaya acompañado de abuso de autoridad.

Artículo 52. *Sanciones.*

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 del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período 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 período de dos a seis años.
Traslado forzoso, sin derecho a indemnización.
Despido.

Artículo 53. *Tramitación.*

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, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 54. *Prescripción.*

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 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 faltas de sus subordinados incurriendo 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.

CAPITULO VIII

Organos de representación de los trabajadores

Artículo 55. *Organos de representación.*

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

Artículo 56. *Componentes.*

El número de componentes del Comité Intercentros será de trece.

Artículo 57. *Derechos de los representantes de los trabajadores.*

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 órgano negociador de los Convenios Colectivos y asumirá las competencias que correspondieran a la Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación de Convenio, a la Comisión de 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 Comités de Personal y Comités de Empresa. Las reuniones ordinarias del Comité Intercentros tendrán carácter mensual y tendrán derecho al percibo de las indemnizaciones y gastos de viaje establecidos reglamentariamente.

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.

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 58. *Sindicación.*

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.

2. Podrán establecerse Secciones Sindicales (entendiéndose que esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales), cuya plantilla exceda de 100 trabajadores. 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 quienes 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) Podrá 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, pluses 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.

f) El personal laboral gozará del derecho de reunión en Asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar. Con tal finalidad se dispondrá, como máximo, de cinco jornadas de trabajo al año.

g) Las Asambleas podrán solicitarlas: El Comité de Empresa, los Delegados de Personal, las Centrales Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla, en el ámbito provincial de que se trate. Las solicitudes deberán dirigirse al Jefe de la Unidad correspondiente, con una antelación mínima de diez días. Este podrá modificar el día fijado por motivos justificados y previo acuerdo con el convocante. Dicha modificación no podrá superar la fecha prevista en tres días más/menos a la fijada.

Artículo 59. *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 la operación remitirá a la Dirección General del Servicio Nacional de Productos Agrarios escrito en el que se exprese 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 ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. El Organismo efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, en períodos mensuales.

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

Disposición transitoria primera. *Complemento compensador individual.*

Es aquella cantidad que se asigna a algunos trabajadores 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 Intercentros, y una vez acordadas no admitirán revisión alguna.

Las cantidades que resulten se acreditarán en las nóminas correspondientes a cada mes y no en las correspondientes a pagas extraordinarias.

Este complemento será absorbible por cualquier mejora en el complemento de disponibilidad horaria, regulado en el artículo 40.

Disposición transitoria segunda. *Complemento compensador individual por disponibilidad horaria.*

Es aquella cantidad que se asigna a algunos trabajadores que por sentencia tengan reconocidas cantidades superiores a las establecidas por convenio de disponibilidad horaria en el artículo 40 del presente convenio.

Las cantidades que resulten se acreditarán igualmente en las nóminas correspondientes a cada mes y no en las correspondientes a pagas extraordinarias.

Este complemento será absorbible por cualquier mejora en el complemento de disponibilidad horaria regulado en el artículo 40.

Disposición final primera. *Principio de la norma más favorable.*

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.

Disposición final segunda. *Disposiciones legales futuras.*

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.

Disposición final tercera. *Contratos por jornada inferior.*

Aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo sea por jornada inferior a la normal, se les reducirán 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.

ANEXO I

Tabla salarial 1992

Nivel	Salario mensual
I	191.951
II	153.901
III	126.210
IV	114.919
V	109.416
VII	95.924
VIII	94.020

ANEXO II

Indemnizaciones por razón de trabajo

Nivel	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
I	2.º
II	2.º
III	3.º
IV	3.º
V	4.º
VII	4.º
VIII	4.º

ANEXO III

Complemento compensador individual

Apellidos y nombre	Importe mensual - Pesetas
Alonso Revuelta, Mariano	2.618
Alvarado Avila, Pedro	1.889
Bartolomé Portela, Manuel	1.335
Cabrera Durández, Pedro	2.144
Cañete Molina, Vicente	2.545
Cases Tello, Inmaculada	1.518
Cuéllar Contreras, Benito Compasión	2.821
Curiel Rubio, Pedro	2.895
Drou López, Luis	1.786
Fernández Díaz, Aixa	780
Fernández García, María Teresa	1.518
García Muñoz, José Luis	2.544
García Serna, Juan Luis	2.544
Gómez Abril, Román	1.786
González Alpuente, José	2.062
González Miguel, Jesús	2.340
Jaqueti Aragoneses, José Luis	3.398

Apellidos y nombre	Importe mensual - Pesetas
Leal Porro, José	2.062
López Bayán, Manuel	2.895
López Burgueño, Félix	3.358
Muñoz Capilla, Félix Miguel	2.895
Oses Azcona, María Josefa	1.786
Panadero Parras, Alvaro	1.335
Pérez Martín, Bonifacio	2.821
Pita Piñón, Lucio Luis	1.041
Plaza Martín, Gustavo de la	1.335
Tercero Castresana, María Dolores	7.773
Valverde Sanjuán, Miguel	2.618
Velázquez Peña, Bernardo	3.397

ANEXO IV

Complemento compensador individual por disponibilidad horaria

Apellidos y nombre	Importe mensual - Pesetas
Abejaro González, Estanislao	2.500
Albarsanz La Torre, Angel	2.500
Alcolado López, Juan	2.500
Arboleya García, José Luis	2.500
Benito Herrero, Miguel Angel	2.500
Borrego Borrego, Emilio	2.500
Borrego Moreno, Juan Luis	2.500
Caselles Blanco, Isaac	2.500
Corpa Martínez, Claudio	2.500
Cota Fernández, José Luis	2.500
Díaz Sáez, Juan Jesús	2.500
Diestro Villanueva, José Antonio	2.500
Feito Fernández, Jovino	2.500
Fernández García, Juan Carlos	2.500
Fernández Salazar, Santiago	2.500
Fuente Díez, Agustín de la	2.500
Fuente Díez, Juan de la	2.500
Gallardo López, Pedro	2.200
García García, Luis	2.500
García Pulido, Atilano	2.500
González Herrero, Jesús	2.500
González Sanz, Juan José	2.500
Hellín Villuendas, Justiniano	2.200
Hernández Gómez, Amador	2.200
Jara Rodríguez, Aureliano	2.500
Jara Rodríguez, Francisco Javier	2.200
Jara Rodríguez, José Luis	2.200
Lozano Gallardo, Rafael	2.500
Luengo Palancarejo, José Luis	2.500
Marcos Borrego, Bernardo	2.500
Maroto Vázquez, Clemente	2.200
Martín Garrosa, Tirso	2.500
Martínez Cabello, José	2.500
Martínez de la Osa, Manuel	2.500
Matesanz Fernández, Javier	2.200
Mesa Segura, José	2.500
Mínguez Esteban, Félix	2.500
Moreno Nuero, Israel	2.500
Muñoyerro Pizarro, Julián	2.500
Ortega Gandía, Miguel Angel	2.200
Ortega Roa, Vicente	2.500
Palomar Garrido, Francisco	2.500
Pérez Sanz, Antonio	2.500
Pérez Vázquez, Manuel	2.500
Puerta García, Vicente	2.500
Rivero Martín, Guillermo	2.500
Rodríguez Garrido, Severiano	1.500
Rodríguez Puerto, Antonio	2.200

Apellidos y nombre	Importe mensual — Pesetas
Romero Muñoz, José	2.500
Rosillo Delgado, Alfredo	2.500
Ruiz Zamorano, Agustín	2.500
Salazar Serrano, Martín	2.500
Segura García, Eloy	2.500
Tejado Manzano, José Luis	2.500
Vázquez Herrero, José Francisco	2.200
Vime Losada, Eduardo	2.500
Yuguero Romero, Jesús	2.200

ANEXO V

Indemnizaciones por razón de jubilación

Año 1992

Edad	Cuántía
62	Doce mensualidades salario base + antigüedad.
63	Diez mensualidades salario base + antigüedad.
64	Ocho mensualidades salario base + antigüedad.

ANEXO VI

Nivel I

1. Analista de Sistemas.—Es el trabajador que estando en posesión del título de doctor, licenciado o equivalente realiza las siguientes funciones:

- Analizar y diseñar aplicaciones.
- Estudiar y analizar el sistema existente.
- Preparar y mantener documentación de las aplicaciones.
- Optimar los tratamientos.
- Analizar y evaluar los cambios pedidos a la aplicación.
- Presentar y justificar la aplicación.

Nivel II

1. Analista Programador.—Es el trabajador que estando en posesión del título de Grado Medio o equivalente realiza las siguientes funciones:

- Hacer el diseño detallado de la aplicación.
- Preparar y mantener la documentación.
- Preparar y mantener el manual del usuario.
- Entrenar a los usuarios de las nuevas aplicaciones.
- Preparar la lógica del programa utilizando organigramas, tablas de decisión y otras técnicas.
- Preparar juegos de ensayo.
- Documentar el programa.
- Preparar rutinas estándar a nivel de aplicación.
- En su caso, confección de programas, así como su optimación.

Nivel III

1. Programador Aplicaciones.—Es el trabajador que estando en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones:

- Escribir programas de ordenador en base a la documentación proporcionada.
- Probar que el programa que ha realizado cumple con todas las especificaciones y no contiene error.
- Preparar e incluir, cuando sea posible, rutinas ya existentes.
- Preparar juegos de ensayo, de acuerdo con las especificaciones.
- Documentar el programa, de acuerdo con las normas de procedimiento.
- Efectuar el mantenimiento del programa y colaborar en las pruebas de cadena de aplicación.

2. Maestro de Taller.—Trabajador que con la capacidad técnica precisa tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

3. Jefe de Tráfico.—Trabajador que tiene a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos y, si es preciso, realizando los trabajos específicos de Conductor.

4. Jefe de Equipo.—Trabajador que con conocimientos teórico-prácticos del oficio y dotes de mando, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo de operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

5. Supervisor de Control.—Trabajador que, en colaboración con el Agente de Intervención, dirige los trabajos materiales de las operaciones de control derivadas de las campañas de los distintos productos en que actúe el SENPA como Organismo de Intervención. Corresponde a esta categoría los trabajos de control de las condiciones de calidad de los productos, medición de superficies cultivadas, etc.

Nivel IV

1. Operador de Ordenador.—Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente realiza las siguientes funciones:

- Manejar los equipos que tiene asignados y gestionar los recursos disponibles según las especificaciones.
- Lanzar los trabajos previstos, controlando su correcta ejecución.
- Dialogar con el sistema a través de los elementos de control del mismo.
- Detectar las posibles anomalías.

2. Operador de Terminal.—Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las funciones siguientes:

- Atender, manejar y controlar el equipo a su cargo.
- Operación y toma de datos desde dichos equipos.
- Control de salidas de trabajo.

3. Conductor.—Trabajador que estando en posesión de carné de conducir de clase «C», realiza las funciones de conducción de vehículos, conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados, montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en ruta. Se ocupa de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo.

4. Maquinista.—Trabajadores que, en posesión del título de Oficial Industrial, tienen conocimiento de instalación, montaje, reparación y conservación de toda la maquinaria de que constan los macrosilos, 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.

5. Oficial primera.—Trabajador que teniendo conocimiento de un oficio realiza los trabajos propios del mismo, con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y destreza, con la máxima economía de material. Accesoriamente, podrán realizar funciones de mantenimiento.

Nivel V

1. Auxiliar de Informática.—Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones:

- Codificación de datos y grabación de los mismos.
- Labores de archivo y mecanografiado de los distintos documentos del centro.

2. Auxiliar de Servicios.—Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las funciones de 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 realiza las tareas de oficina, mecanografía, cálculo y manejo de máquinas.

3. Auxiliar de Control.—Trabajador que, bajo órdenes del Supervisor de Control, realiza tareas de colaboración en las operaciones de control llevadas a cabo en las actuaciones del SENPA.

4. Oficial segunda.—Trabajador que teniendo los conocimientos y experiencia propios de un oficio o estando dedicado a actividades concretas y determinadas, que exijan práctica y especialidad, desarrollan los mismos con corrección y eficacia.

5. Guarda.—Trabajador que tiene a su cargo la seguridad y vigilancia de los locales de las Unidades del Organismo, así como espacios abiertos de las mismas, bien sea en turno de día o de noche.

Nivel VII

1. Peón especializado.—Trabajador que realiza las funciones específicas de los peones y además cualesquiera otras semejantes tales como manejo de cuadro de mandos, circuito de mercancías, que sin constituir un oficio exigen cierta práctica o especialidad en su ejecución.

2. Mozo de Taller.—Trabajador que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

3. Engrasador.—Trabajador que además de realizar el engrase de cada una de las piezas y mecanismos del vehículo que se le confie, mediante los aparatos y dispositivos adecuados, se encarga del lavado, secado y pulido de los coches.

4. Ordenanza.—Trabajador cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, realización de fotocopias, vigilancia de acceso a las dependencias de los locales del Organismo, traslado de muebles y enseres y cuantos trabajos elementales le sean encomendados.

5. Mozo Oficinas y Despachos.—Trabajador que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

6. Oficial primera CCEV.—Trabajador que con dominio de alguno de los oficios que se determinan en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo.

7. Peón especializado CCEV.—Trabajador dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que no constituyendo propiamente un oficio, exigen práctica y una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Nivel VIII

1. Peón.—Trabajador que realiza las operaciones de manipulación de productos y cualesquiera otros trabajos que no necesitando especialización, exigen fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, así como traslado, almacenamiento y distribución de material y limpieza del establecimiento.

2. Repasador/a de sacos.—Trabajador/a que se dedica a la reparación por cosido a mano o mecánico del saquerío averiado del SENPA.

3. Vigilante.—Trabajador/a que tiene encargada la guardia permanente de las dependencias del SENPA que lo requieran.

4. Limpiador/a.—Trabajador/a encargado de los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

4094

RESOLUCION de 27 de enero de 1994, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al programa de sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles para el año 1994.

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de marzo de 1991 determina los elementos esenciales del régimen de los sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, ordenando la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la cantidad a emitir, el porcentaje que se destine a premios, la distribución de los mismos y la fecha de celebración de los sorteos.

Por su parte, el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles, establece que el Consejo de Protectorado de la ONCE podrá acordar el volumen de emisión que corresponda a cada trimestre, en función del porcentaje de cupones no vendidos que se haya producido en el trimestre anterior.

En cumplimiento de lo dispuesto en dicho Acuerdo del Consejo de Ministros y en el Real Decreto 358/1991, y previo acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado de la ONCE, por delegación del mismo, procede dar publicidad al programa de sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles para el primer trimestre de 1994.

Primero.—Sorteo de lunes a jueves:

1. Cantidad máxima de emisión por sorteo: 1.400.000.00 de pesetas, divididos en 140 series de 100.000 números cada una, del 00000 al 99.999.

2. La cantidad máxima destinada a premios por sorteo: 665.000.000 de pesetas, que representan el 47,5 por 100 del total de la emisión.

3. Distribución de premios por serie:

3.1 Premio mayor: 2.500.000 pesetas por cupón, a un único cupón de cada serie cuyas cinco cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (25 por 100 del total de la emisión).

3.2 Premio a las cuatro últimas cifras: 50.000 pesetas por cupón, a los nueve cupones de cada serie cuyas cuatro últimas cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (4,5 por 100 del total de la emisión).

3.3 Premio a las tres últimas cifras: 5.000 pesetas por cupón, a los 90 cupones de cada serie, cuyas tres últimas cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (4,5 por 100 del total de la emisión).

3.4 Premio a las dos últimas cifras: 500 pesetas por cupón, a los 900 cupones de cada serie, cuyas dos últimas cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (4,5 por 100 del total de la emisión).

3.5 Premio a la última cifra (reintegro): 100 pesetas por cupón, a los 9.000 cupones de cada serie cuya última cifra coincida con el número agraciado (9 por 100 del total de la emisión).

4. Precio del cupón: 100 pesetas.

Segundo.—Sorteo de los viernes:

1. Cantidad máxima de emisión por sorteo: 4.000.000.000 de pesetas, divididos en 200 series de 100.000 números cada una, del 00000 al 99.999.

2. Cantidad máxima destinada a premios por sorteo: 2.050.000.000 de pesetas, que representan el 51,25 por 100 del total de la emisión.

3. Distribución de premios:

3.1 Premio especial de un solo cupón: 150.000.000 de pesetas a un solo cupón, perteneciente a la serie premiada y que haya sido agraciado con el premio de cinco cifras (3,75 por 100 del total de la emisión).

3.2 Premios por serie:

3.2.1 Premio mayor: 5.000.000 de pesetas por cupón, a un único cupón de cada serie cuyas cinco cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (25 por 100 del total de la emisión).

3.2.2 Premio a las cuatro últimas cifras: 100.000 pesetas por cupón, a los nueve cupones de cada serie cuyas cuatro últimas cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (4,5 por 100 del total de la emisión).

3.2.3 Premio a las tres últimas cifras: 10.000 pesetas por cupón, a los 90 cupones de cada serie, cuyas tres últimas cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (4,5 por 100 del total de la emisión).

3.2.4 Premio a las dos últimas cifras: 1.000 pesetas por cupón, a los 900 cupones de cada serie, cuyas dos últimas cifras coincidan con las del número agraciado y estén colocadas en el mismo orden (4,5 por 100 del total de la emisión).

3.2.5 Premio a la última cifra (reintegro): 200 pesetas por cupón, a los 9.000 cupones de cada serie cuya última cifra coincida con el número agraciado (9 por 100 del total de la emisión).

4. Precio del cupón: 200 pesetas.

Tercero.—La celebración de los sorteos tendrá carácter diario, siendo 51 los sorteos del cupón de lunes a jueves y 12 los sorteos del cupón de los viernes en el primer trimestre de 1994.

Cuarto.—El volumen de emisión autorizado para este primer trimestre asciende a 118.600.000.000 de pesetas, correspondiendo 70.600.000.000 de pesetas a los sorteos del cupón de lunes a jueves y 48.000.000.000 de pesetas a los sorteos del cupón de los viernes.

Quinto.—Las cifras relativas a la emisión, citadas en los apartados primero y segundo de esta Resolución, tendrán vigencia durante el primer trimestre de 1994, estando sujetas a las variaciones trimestrales a que se refiere el artículo 8.3. d), del Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de marzo.

Sexto.—La presente Resolución sustituye lo dispuesto en la Resolución de 5 de junio de 1992, de esta Subsecretaría.

Madrid, 27 de enero de 1994.—El Subsecretario, Santiago de Torres Sanahuja.