

El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan con arreglo al tiempo de trabajo durante el año de su ingreso.

DISPOSICION FINAL

Ambas partes declaran que en todo lo que no se recoja en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral de Transporte de 20 de Marzo de 1.971, que se establece como derecho de aplicación supletoria y subsidiaria.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio las partes negociadoras del mismo.

23237 RESOLUCION de 27 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.012, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jal», modelo 3.015, de clase III, grado B, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jal», modelo 3.015, de clase III, grado B, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 1.º de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad, marca «Jal», modelo 3.015, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono de Renocal, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado B.

Segundo.—Cada zapato de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 1.012 de 27-VII-1982. Zapato de seguridad, clase III, grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 27 de julio de 1982.—El Director general.—P. A., el Subdirector general de Productividad, Javier Ugarte Ramirez.

23238 RESOLUCION de 29 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, concertado entre el Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) y su personal laboral, recibido en esta Dirección General el 20 de julio de 1982, y que fue suscrito el día 3 de junio de 1982, por las respectivas representaciones del SENPA y del personal laboral; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 17 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981 de 11 de mayo.

Esta Dirección General, acuerda:

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

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

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

Madrid, 29 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO NACIONAL, CONCERTADO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS (SENPA) Y SU PERSONAL LABORAL.

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º - Ambito territorial. - El presente convenio extenderá su vigencia a todo el territorio del Estado Español;

Artículo 2.º - Ambito funcional. - La aplicación de las presentes normas abarcará a todos las Unidades Administrativas de ámbito nacional, regional, provincial o local, pertenecientes al Organismo.

Artículo 3.º - Ambito personal. - Regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal a su servicio, incluido en el apartado D) del artículo 79 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1.958, de acuerdo a lo dispuesto en la misma en su artículo 83.

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

Asímismo quedan excluidos los trabajadores que procedentes de la extinguida C.C.E.V. y C.A.T. quedarán integrados en este Organismo.

Artículo 4.º - Ambito temporal. - El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del día primero de enero de 1.982 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin que pueda entenderse tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DE TRABAJO

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

Ningún órgano del SENPA podrá adoptar sistemas organizativos del trabajo distinto de los habituales en el Organismo, sin la previa autorización de la Dirección General. En todo caso, para realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los trabajadores.

El SENPA velará por la formación profesional y técnica del personal, facilitando los medios conducentes para ello y procurará impartir cursos de formación y especialización en las técnicas propias de su actividad, así como para el conocimiento de los elementos materiales con los cuales se desarrolla aquel trabajo.

CAPITULO TERCERO

PERSONAL: CLASIFICACION Y DEFINICIONES

Sección Primera - Clasificación Profesional

Artículo 6.-

A) El personal del SENPA al que se refiere este Convenio/ adscrito a Unidades Periféricas se clasificará conforme a las siguientes categorías profesionales:

- Maquinista Jefe
- Maquinista de 1ª
- Maquinista de 2ª
- Maquinista de 3ª
- Auxiliar de Servicios
- Conductor Mecánico
- Peón Especializado
- Peón

A extinguir:

- Inspector Vigilante de Obras
- Vigilante
- Repasador de Sacos

B) El personal adscrito a la Dirección General del SENPA, al que se refiere este Convenio, se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

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

Artículo 7.- Las categorías profesionales recogidas en el artículo anterior tendrán las siguientes definiciones:

A) Personal adscrito a Unidades Periféricas.

a) Maquinista Jefe: Es aquel que, en posesión del título de Oficial Industrial, y teniendo en su grado máximo los conocimientos que se exigen a los Maquinistas de 1ª, 2ª y 3ª y con mando directo sobre ellos, le corresponden funciones de organización y dirección en los trabajos de índole electromecánica a desarrollar en las dependencias del SENPA, según ordenes y, bajo las directrices, supervisión y control de los funcionarios de los que dependa.

b) Maquinista de 1ª: Son los trabajadores que, en posesión del título de Oficial Industrial, reúnen amplios conocimientos sobre instalación, montaje, reparación y conservación de toda la maquinaria y elementos de que constan los Macrosilos, Silos, Centros de Selección y Almacenes del Servicio Nacional de Productos Agrarios, debiendo, por tanto, poseer conocimiento suficiente para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función y para el trazado y la interpretación de croquis o planos.

c) Maquinista de 2ª: Son los trabajadores que, en posesión del título de Oficial Industrial, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a los definidos para los Maquinistas de 1ª, con la suficiente corrección y eficacia.

d) Maquinista de 3ª: Son los trabajadores que, en posesión del título de Oficial Industrial, realizan los cometidos propios de los trabajos consignados en los apartados anteriores, sin haber alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuarlos con la corrección exigida al Maquinista de 2ª.

e) Auxiliar de Servicios: Son los trabajadores que, en posesión del Título de Bachiller Elemental o equivalente, prestan servicios permanentes de carácter administrativo y auxilian a los Jefes de Macrosilos, Silos, Centros de Selección y Almacenes en trabajos tales como determinación del peso específico, germinación y humedad, que tienen éstos encomendados.

f) Conductor Mecánico: Son aquéllos que, estando en posesión del Carné de Conducir de clase "C", realizan las funciones de conducción de tractores y vehículos de todas clases, cuidando de la buena conservación y limpieza de los mismos y sus pequeñas reparaciones.

g) Peón Especializado: Realizarán los trabajos propios de los Macrosilos, Silos, Centros de Selección y Almacenes, y, además los específicos de engrase pasaje y cualesquiera otros semejantes, tales como manejo del cuadro de mando, circuito de mercancía, etc. que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución.

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

A extinguir:

a) Inspector Vigilante de Obras: Es el trabajador que a las ordenes directas de los Superiores Jerárquicos del Servicio de Construcción y Mantenimiento ejecuta los trabajos por estos encomendados, informándoles al propio tiempo sobre la marcha de las distintas obras en construcción.

b) Vigilante: Son los encargados de la guardia permanente de las dependencias y obras del SENPA que lo requieran:

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

B) Personal adscrito a la Dirección General.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8 .- Trabajos de Categoría Inferior. - No se podrán encomendar al personal perteneciente al SENPA, trabajos de inferior categoría a los descritos en el artículo anterior, a no ser por escrito y en circunstancias especiales, imprevisibles y urgentes, pudiendo los trabajadores afectados dar cuenta a posteriori del hecho a la Superioridad para que se examine la concurrencia de las circunstancias que motivaron tal orden, sin que ello obvie la responsabilidad administrativa en que puedan incurrir aquellos que encomendasen al personal laboral trabajo de inferior categoría fuera de las circunstancias que se señalan.

Sección Segunda - Clasificación según la permanencia

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

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

Personal con contrato de duración determinada es aquel cuya situación se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 2.303/1.980 de 17 de octubre (B. O.E. del 29). Su contratación se realizará según lo dispuesto en las instrucciones contenidas en la Norma General núm. 48 y 48-A de la Dirección General del SENPA.

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

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

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

CAPITULO CUARTO

INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 11 .- Las admisiones de personal fijo de plantilla se considerarán provisionales durante un período de prueba de dos meses para las categorías de Maquinista 1ª, Maquinista de 1ª, Maquinista de 2ª, Maquinista de 3ª, Auxiliar de Servicios, Conductor Mecánico y Peón Especializado, y de dos semanas para la de Peón. Durante el mismo, tanto el trabajador como el SENPA, podrán desistir de la prueba o proceder al cese sin necesidad de aviso previo.

Transcurrido el 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 12 .- Para el ingreso en la categoría de Maquinista de 3ª se exigirá, en todo caso y como mínimo, el Título de Oficial Industrial o equivalente, otorgado por una Escuela Oficial.

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

Para el ingreso en la categoría de Conductor Mecánico se exigirá, necesariamente, estar en posesión del Carné de Conducir de clase "C".

Para el ingreso en la categoría de Maquinista de 3ª, Auxiliar de Servicios, Conductor Mecánico y Peón Especializado se exigirá la superación de las pruebas de aptitud que se celebrarán al efecto.

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

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

a) A las categorías de Maquinista Jefe, Maquinista de 1ª, Maquinista de 2ª se accederá por nombramiento del Director General, en concurso de méritos, en el que podrán participar todos los trabajadores pertenecientes a las Escalas de Maquinista en grado inferior a aquella a la cual se concursa.

b) Para el ascenso a la categoría de Maquinista de 3ª, se exigirá, en todo caso y como mínimo, el Título de Oficial Industrial o equivalente, otorgado por una Escuela Oficial.

c) Para el ascenso a la categoría laboral de Auxiliar de Servicios se exigirá necesariamente el Título de Bachiller Elemental o equivalente.

d) Para el ascenso a la categoría de Conductor Mecánico se deberá estar en posesión del Carné de Conducir de clase "C"

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

Artículo 14.- Las vacantes que se produzcan en cada centro de trabajo que no sean las de inferior categoría, se cubrirán con el siguiente orden de prelación.

a) Por concurso de traslado entre los trabajadores de la misma categoría y a petición propia conforme a los trámites regulados en la Circular Informativa núm. 16/1.980 de 28 de marzo.

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

c) Libremente, por pruebas selectivas de aptitud.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO QUINTO

CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17.- Jornada.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, será de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

Artículo 18.- Horario.- El horario de los Silos, Centro de Selección y Almacenes, se establecerá por la Dirección General, de acuerdo con las características peculiares que concurren en tales Dependencias, en virtud del cumplimiento de los fines encomendados al Servicio, y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

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

El día de San Isidro será festivo a todos los efectos.

Artículo 20.- Vacaciones.- Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuido.

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

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

Artículo 21.- Permiso retribuido.

1.- Los trabajadores del SENPA, previo aviso siempre que sea posible y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración diaria total, por los motivos y duran- te los períodos de tiempo establecidos en el art. 37.3, apartados a), b), c), d) y e) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo tendrán dere- cho a la reducción de la jornada de trabajo por los motivos y en los términos contemplados en el núm. 5 del precitado precepto legal.

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

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

Permiso por exámenes: los trabajadores que acrediten es- tar matriculados en un Centro Oficial o Privado reconocido de ense- nanza, tendrán derecho a un permiso retribuido de la duración nece- saria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el Cen- tro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización.

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

4.- Asuntos propios.- Los trabajadores del SENPA tendrán derecho a disfrutar de hasta 10 días al año de permiso retribuido - por asuntos propios, cuando existan razones justificadas para ello y supeditada dicha concesión a las necesidades del Servicio. El beneficia- rio tendrá obligación de justificar documentalmente de ser posible la situación originadora de su derecho.

Igualmente tendrán derecho a permisos de hasta tres me- ses cada dos años, sin retribución de ninguna clase, previa justifi- cación de las circunstancias por los que se precisa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

5.- El personal laboral femenino tendrá derecho a un - período de licencia de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El permiso de licencia será en todo caso irrenunciable - y a él podrán sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no - disfrutado antes del parto, sin que en ningún caso pueda exceder la suma de los dos períodos de 100 días.

Así mismo, el personal laboral femenino tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos - fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nue- ve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la mis- ma finalidad.

Artículo 22.- Excedencias.- Se reconocen dos clases de Excedencias: Voluntaria y Forzosa, pero ninguna de ellas dará de- recho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio - activo.

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

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

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

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

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

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

La concesión de excedencia voluntaria quedará condicionada a las necesidades del servicio, libremente apreciadas por la Direc- ción General del SENPA oido el Comité Intercentros.

Artículo 24.- Dará lugar a la situación de Excedencia Forzosa la designación o elección para un cargo público que impo- sibilite la asistencia al trabajo ya sea de ámbito estatal, regional, de nacionalidad, provincial o municipal. El reingreso deberá ser - solicitado dentro del plazo máximo de 30 días naturales a partir - del cese en el servicio, cargo o función.

Artículo 25.- Excedencia Forzosa Especial.- Serán con- siderados en esta situación los trabajadores que hallándose en Inca- pacidad Laboral Transitoria sean dados de alta médica por propues- ta de Invalidez o declaración de Invalidez Provisional.

Esta situación de Excedencia Forzosa Especial surtirá - efectos desde el día en que se produzca el alta médica y durará - hasta que por los Servicios Médicos de la Seguridad Social se dic- te la oportuna resolución.

Artículo 26.- El trabajador excedente voluntario con- serva sus derechos en el SENPA para incorporarse a las vacantes de igual o similar categoría a la suya. En las Excedencia Forzo- sas conservan el derecho al puesto de trabajo y al cómputo de an- tigüedad durante su vigencia.

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

Artículo 27.- Servicio Militar.- El personal laboral - que tenga suspendido su contrato de trabajo por estar cumpliendo el Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social sus- titutivo, tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordina- rias establecidas en el presente Convenio.

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

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

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

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

Artículo 30. - El SENPA adoptará respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

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

CAPITULO SEXTO

RETRIBUCIONES

Artículo 31. - Concepto retributivos. - El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

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

Artículo 32. - Salario base. - Es la parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que en su caso hubiera lugar. Este salario será para cada categoría y día el que figura en el Anexo 1.

Artículo 33. - Complemento de antigüedad. - El personal fijo ingresado con posterioridad al 14 de Marzo de 1.980, percibirá aumentos por año de servicios en el SENPA en la cuantía del 5,28% por cada trienio calculados sobre el salario base.

Los trabajadores ingresados con anterioridad a dicha fecha, seguirán rigiéndose por las normas específicas vigentes para este SENPA en el año 1.980.

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

Artículo 34. - Complemento de Toxicidad. - El personal obrero que trabaje en labores donde se manejan productos tóxicos tendrán derecho a percibir un complemento de toxicidad en la cuantía que se establece en el Anexo 1, y en las condiciones que se especifican en la Norma General que a tal efecto se promulgue por la Dirección General, previo acuerdo con el Comité Intercentros. Hasta tanto se publique dicha normativa, se aplicarán los preceptos contenidos en la Norma General 13/71-72.

Artículo 35. - Complemento de nocturnidad. - Los trabajadores que realicen su jornada laboral desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente, percibirán un complemento de nocturnidad en cuantía igual al 25% del salario base, sin antigüedad, por cada jornada laboral de trabajo.

Artículo 36. - Horas Extraordinarias. - Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 30 al año, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

Las 30 horas anuales podrán ser ampliadas en casos concretos hasta 100 que autoriza el Estatuto por acuerdo entre la Jefatura Provincial correspondiente y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

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

Artículo 37. - La fórmula para determinación del salario/hora a efectos de lo establecido en el artículo anterior, será la siguiente:

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

36,46

En la que:

SB= Salario base

PPE = Pagas extraordinarias

V.H.= Valor hora

El V.H. por categoría se incrementará en el porcentaje que corresponda por trienio y la Hora extraordinaria será el V.H. resultante más el 75% del V.H.

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

Artículo 38 - Pagas extraordinarias. - El SENPA abonará a su personal obrero una paga extraordinaria en cada una de las nóminas correspondientes a los meses de abril, junio y diciembre.

La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad de 30 días del salario base más la antigüedad. Las pagas serán devengadas por todo el personal obrero, sin distinción alguna y se calcularán por dozavas partes teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Artículo 39. - El SENPA por similitud con lo establecido para los funcionarios, abonará al personal laboral que preste servicios en las provincias insulares un incentivo de residencia en la misma cuantía que la fijada para aquéllos y según la siguiente equiparación:

Maquinista Jefe, Maquinista de 1ª y Maquinista de 2ª-la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,9 e índice de proporcionalidad 4.

Maquinista de 3ª; Auxiliar de Servicios y Conductor Mecánico, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,7 e índice de proporcionalidad 4.

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

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

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

Artículo 40. - Plus de homogeneización. - El régimen jurídico del presente Convenio, por los efectos que produce de racionalización y reorganización del trabajo que desarrolla el personal comprendido en su ámbito de aplicación supone un cambio en las condiciones existentes en el período anterior a su vigencia con incidencia en el trabajo efectivo, para compensar lo cual se crea el plus de homogeneización que percibirá diariamente todo el personal laboral sujeto al presente Convenio, es decir, 365 días al año, en la cuantía que se establece en el Anexo I, en compensación por las modificaciones de sus condiciones actuales de trabajo, y en atención a la ubicación y dispersión de los centros de trabajo. Este plus no tendrá la condición de complemento a adicionar al salario mínimo, por lo que se incluirá en el cómputo anual de ingresos compensables con aquél.

Artículo 41. - Premios. - El Director General del SENPA podrá conceder al personal laboral premios en metálico con carácter individual, de grupo o general en la cuantía que estime conveniente según las circunstancias por las que se conceda.

Artículo 42. - Indemnización por razón de trabajo.

1. - El personal que realice desplazamientos por cuenta y orden del SENPA a localidades distintas de su centro de trabajo devengará, en concepto de dieta la cantidad fijada en el Real Decreto 3.394/1.981, de 29 de Diciembre, en su grupo VI en consideración a ser personal al servicio de la Administración Pública.

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

Si el trabajador no dispusiese de documentos originales justificativos de las cantidades invertidas, en gastos de viaje, se le abonarán estos en cuantía igual al 50% de la establecida por utilización de motocicleta.

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

2.- Traslados.

2.1. Los traslados y desplazamientos que se produzcan al amparo del artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán con arreglo al contenido de dicho precepto legal.

2.2. Si el traslado es aceptado por el trabajador, no será necesaria la tramitación del expediente a la autoridad laboral, y en ese caso los gastos de traslado, quedarán sujetos al siguiente criterio:

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

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

2.3. Independientemente de las remuneraciones fijadas en el punto 2.2, 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 15 días de haber o una mensualidad de 30 días (sueldo base y antigüedad) según la situación de plantilla en el centro de trabajo que se solicita, valorada por la Dirección General del SENPA oído el Comité Intercentros.

2.4. Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el art. 14 del presente Convenio, no darán lugar a ningún tipo de compensación.

3.- Los desplazamientos que tengan lugar dentro del término municipal en que se encuentra ubicado el Centro de trabajo que constituye residencia oficial del trabajador serán estudiados, y en su caso compensados, en cuanto al transporte exclusivamente, mediante acuerdo de la Dirección General a propuesta razonada del Comité Intercentros.

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

4. - El SENPA a petición del trabajador anticipará al personal acogido a este Convenio las cantidades que en concepto de dietas, gastos de locomoción o en su caso asignación de residencia, se calculen necesarios para cumplimentar los desplazamientos que le fueron ordenados, siempre que la duración del desplazamiento sea por tiempo superior a dos días o sea previsible una reiteración frecuente de desplazamientos menores.

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

Artículo 43 .- Indemnización por razón de jubilación.

1.- El SENPA, dadas las peculiaridades existentes en orden a la ubicación de los distintos centros de trabajo y al objeto de conseguir la suficiente movilidad de sus plantillas, concederá un incentivo a la jubilación para aquellos trabajadores que, ingresados en el SENPA con anterioridad al día 19 de Enero de 1.979, hayan prestado servicios ininterrumpidos al mismo durante 10 años como mínimo. Para los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a dicha fecha se les exigirá 35 años de servicios ininterrumpidos.

La cuantía de dicho incentivo será la siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.- El pago de las retribuciones se hará por períodos mensuales. El SENPA a través del fondo autorizado por el Ministerio de Hacienda concederá anticipos sobre las pagas al personal laboral comprendido en el presente Convenio, a conceder en forma análoga a la establecida por los funcionarios. Estos anticipos cubren el derecho otorgado al trabajador en el Segundo párrafo del apartado 1 del art. 29 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO SEPTIMO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 46.- Faltas en general.- Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las faltas se calificarán como muy graves, graves y leves en los supuestos que a continuación se indican, en función de los siguientes elementos:

- a) Intencionalidad.
- b) Perturbación del servicio.
- c) Atentados a la dignidad del personal laboral, funcionarios o de la propia Administración.
- d) Falta de consideración con los administrados.
- e) La reiteración o reincidencia.

Artículo 47.- Serán faltas LEVES:

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

2.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a 30 minutos.

3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- No comunicar al SENPA los cambios de domicilio.

6.- Faltar al trabajo un día al mes, sin previa autorización o causa suficientemente justificada "a posteriori".

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

8.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a los Seguros Sociales y Régimen de Ayuda Familiar. La falta maliciosa de estos datos, se considerará como falta GRAVE.

9.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Artículo 48 .- Se calificarán como GRAVES las siguientes:

1.- Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas y cometidas en el período de un mes o una por tiempo superior a 50 minutos.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo del SENPA.

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

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

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

8.- No comunicar los cambios de vecindad.

Artículo 49 .- Se considerarán faltas MUY GRAVES las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7.- La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8.- Dedicarse a cualquier otra actividad remunerada sin comunicación escrita al SENPA.

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

10.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

Artículo 50.- Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse según la calificación de las faltas serán las siguientes:

- Por faltas LEVES:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

- Por faltas GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo hasta de diecinueve días.

- Por faltas MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

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

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

Artículo 51.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección General del SENPA serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, deduciéndose el expediente de rigor en el que será oído el trabajador.

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

En cualquier caso el Comité Intercentros será informado en la primera reunión que celebre, de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

Artículo 52.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el SENPA tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO OCTAVO

DE LOS REPRESENTANTES LABORALES Y ORGANOS DE REPRESENTACION

Artículo 53.- Los Organos de representación de los trabajadores serán: el Comité Intercentros, Los Comités Provinciales de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 54.- El número de componentes del Comité Intercentros será de 12.

Artículo 55.- 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 Convenio Colectivos y asumirá las competencias que correspondieran a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio y la Seguridad e Higiene en el Trabajo, ejerciendo asimismo las funciones que con carácter general se recogen en el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de Personal y Comités de Empresa, dentro de los límites que por los propios Delegados de Personal y Comités de Empresa se les señalen, entendiéndose en su más amplio sentido.

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.

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

El uso de las mismas deberá ponerse en conocimiento de los Superiores Jerárquicos al menos con 24 horas de antelación, y si ello no fuera posible, bastará la justificación posterior.

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

DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda.- A partir de 1º de enero de 1983, y hasta tanto se acuerde el Convenio correspondiente a dicho año, todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir los haberes fijados en el mismo más una cantidad igual al porcentaje sobre tales haberes que la Administración haya fijado en sus normas presupuestarias para el personal laboral.

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

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

Quinta.- Como cláusula de revisión salarial se establece que el presente Convenio se somete a lo previsto o se prevea con carácter imperativo para la Administración Pública como consecuencia del Acuerdo Nacional sobre Empleo.

ANEXO NUM. 1
TABLA SALARIAL

Categoría laboral	Salario base diario	Plus de Homogeneización.	Complemento de Toxicidad
A) Personal adscrito a Unidades Periféricas			
Maquinista Jefe	1.218	255	138
Maquinista 1 ^a	1.199	255	138
Maquinista 2 ^a	1.136	255	138
Maquinista 3 ^a	1.015	255	138
Auxiliar Servicios	1.015	255	138
Conductor Mecánico	1.015	255	138
Peón Especializado	977	255	138
Peón	965	255	138
A extinguir:			
Inspector Vig. Obras	1.129	255	138
Vigilante	947	255	138
Repasador Sacos	947	255	138
B) Personal adscrito a Dirección General			
Almacenero	1.015	255	-
Aux. Gabinete Telex	1.015	255	-
Aux. Informática	1.015	255	-
Aux. Laboratorio	1.015	255	-
Aux. Reprografía	1.015	255	-
Conductor Mecánico	1.015	255	-
Especialista Mantenimiento	1.015	255	-
Ordenanza	977	255	-

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23239 RESOLUCION de 21 de mayo de 1982, de la Dirección Provincial de Burgos, por la que se autoriza y declara en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación del Ministerio de Industria y Energía en Burgos a instancia de «Iberduero, Sociedad Anónima» (Delegación Burgos); referencias: R. I. 2.718, expediente 37.373, F. 1.429, solicitando autorización para montar la instalación eléctrica que más adelante se reseña y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia eléctrica,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, vistos los informes de los Organismos que han intervenido en la tramitación del expediente, ha resuelto:

Primero.—Autorizar a «Iberduero, S. A.» (Delegación Burgos), la instalación de línea de A. T. a 13,2 KV. y centro de transformación para la reelectrificación de Arroyal (Burgos).

Segundo.—Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones que se autorizan a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Burgos, 21 de mayo de 1982.—El Director provincial, Delfín Prieto Callejo.—4.931-15.

23240

RESOLUCION de 21 de mayo de 1982, de la Dirección Provincial de Burgos, por la que se autoriza y declara en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación del Ministerio de Industria y Energía en Burgos a instancia de «Iberduero, Sociedad Anónima» (Delegación Burgos); referencias: R. I. 2.718, expediente 37.374, F. 1.430, solicitando autorización para montar la instalación eléctrica que más adelante se reseña y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia eléctrica,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, vistos los informes de los Organismos que han intervenido en la tramitación del expediente, ha resuelto:

Primero.—Autorizar a «Iberduero, S. A.» (Delegación Burgos), la instalación de líneas de A. T. a 20 KV., y centros de transformación «Estación Ciudad» y «Dosante».

Segundo.—Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones que se autorizan a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Burgos, 21 de mayo de 1982.—El Director provincial, Delfín Prieto Callejo.—4.932-15.

23241

RESOLUCION de 22 de mayo de 1982, de la Dirección Provincial de Burgos, por la que se autoriza y declara en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación del Ministerio de Industria y Energía en Burgos, a instancia de «Iberduero, Sociedad Anónima» (Delegación Burgos); referencias: R. I. 2.718, expediente 37.277, F. 1.426, solicitando autorización para montar la instalación eléctrica que más adelante se reseña y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia eléctrica,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, vistos los informes de los Organismos que han intervenido en la tramitación del expediente, ha resuelto:

Primero.—Autorizar a «Iberduero, S. A.» (Delegación Burgos), la instalación de la línea de alta tensión a 20 KV. y centro de transformación en Redondo.

Segundo.—Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones que se autorizan a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Burgos, 22 de mayo de 1982.—El Director provincial, Delfín Prieto Callejo.—4.933-15.

23242

RESOLUCION de 24 de mayo de 1982, de la Dirección Provincial de Burgos, por la que se autoriza y declara en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación del Ministerio de Industria y Energía en Burgos, a instancia de «Iberduero, Sociedad Anónima» (Delegación Burgos); referencias: R. I. 2.718, expediente 37.023, F. 1.393, solicitando autorización para montar la instalación eléctrica que más adelante se reseña y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia eléctrica,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, vistos los informes de los Organismos que han intervenido en la tramitación del expediente, ha resuelto:

Primero.—Autorizar a «Iberduero, S. A.» (Delegación Burgos), la instalación de la línea de A. T. a 13,2 KV. y centro de transformación de Pedrosa de Tobalina-El Mayor

Segundo.—Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones que se autorizan, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.