

Esta Subsecretaría resuelve publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la concesión de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, en su categoría de Cruz con distintivo rojo, al «hijo primero de este Cuerpo, Caballero Mutilado Permanente, don Juan Molina Lara.

A esta condecoración le es de aplicación la exención del artículo 165.2, 10, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, de Reforma del Sistema Tributario.

Madrid, 14 de noviembre de 1983.—El Subsecretario, Carlos Sanjuán de la Rocha.

**32503** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1983, de la Subsecretaría, por la que se publica la concesión de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, en su categoría de Cruz con distintivo rojo, al personal de este Cuerpo que se cita.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 9.º, apartado b), del Reglamento de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por Orden de 1 de febrero de 1977 («Boletín Oficial del Estado», número 37, del 12).

Esta Subsecretaría resuelve publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la concesión de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, en su categoría de Cruz con distintivo rojo, al personal de este Cuerpo que se cita:

Sargento don Pedro Gómez Nieto.  
Guardia segundo don José Romero Béjar.

A estas condecoraciones les es de aplicación la exención del artículo 165.2, 10, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, de Reforma del Sistema Tributario.

Madrid, 14 de noviembre de 1983.—El Subsecretario, Carlos Sanjuán de la Rocha.

**32504** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1983, de la Subsecretaría, por la que se publica la concesión, efectuada a título póstumo, de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, en su categoría de Cruz con distintivo rojo, al Policía nacional don Manuel Benito José.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 9.º, apartado b), del Reglamento de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por Orden de 1 de febrero de 1977 («Boletín Oficial del Estado», número 37, del 12).

Esta Subsecretaría resuelve publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la concesión, efectuada a título póstumo, de la Orden del Mérito del Cuerpo de la Guardia Civil, en su categoría de Cruz con distintivo rojo, al Policía nacional don Manuel Benito José.

A esta condecoración le es de aplicación la exención del artículo 165.2, 10, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, de Reforma del Sistema Tributario.

Madrid, 14 de noviembre de 1983.—El Subsecretario, Carlos Sanjuán de la Rocha.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**32505** ORDEN de 21 de noviembre de 1983 por la que se desestima el recurso de queja interpuesto por el opositor don Carlos Petit Calvo, admitido al concurso-oposición de adjuntas de «Historia del Derecho español» (Derecho).

Hmo. Sr.: Vistos sendos escritos de queja, formulados en 5 de octubre último por don Carlos Petit Calvo, opositor admitido al concurso-oposición a plazas del Cuerpo de Profesores Adjuntos de Universidad, disciplina «Historia del Derecho español», a fin de que se anule la Orden ministerial de 23 de septiembre anterior, desestimatoria de la recusación que formuló contra la Presidencia del Tribunal del mencionado concurso-oposición, así como también para que se archiva expediente disciplinario contra el funcionario instructor del procedimiento de recusación;

Resultando que con fecha 2 de julio último tuvo entrada en el Departamento escrito formulado por don Carlos Petit Calvo, opositor admitido al concurso-oposición para la provisión de plazas del Cuerpo de Profesores Adjuntos de Universidad, disciplina de «Historia del Derecho español», convocado por Orden ministerial de 31 de diciembre de 1981, recusando a don Juan García González, Presidente del Tribunal designado al efecto, por entender al interesado que aquél era manifestado enemigo suyo, así como considerarse científicamente incapaz de

juzar a ninguno de los opositores admitidos en la lista definitiva del mencionado concurso-oposición;

Resultando que con fecha 5 de julio se dio traslado de tal escrito al recusado, quien contestó el 14 de dicho mes en el sentido de no considerarse enemigo del recusante, a quien no había visto más que una sola ocasión anterior y, por otra parte, no figurar la incapacidad científica para juzgar, alegada por el recurrente, como una causa de recusación;

Resultando que remitido el expediente a la Asesoría Jurídica del Departamento, emite el dictamen en 12 de septiembre siguiente, en el sentido de que se deniegue la recusación denunciada al no haber probado su existencia por no señalar los hechos y conducta en que se basa, entendiéndose que procede la ratificación del recusado. De acuerdo con este dictamen se dictó la Orden ministerial de 23 de septiembre de 1983, desestimando la recusación formulada por don Carlos Petit Calvo y ratificando el nombramiento de don Juan García González como Presidente del Tribunal indicado;

Resultando que en 5 de octubre último, el señor Petit Calvo formula sendos escritos de queja, recabando la declaración de nulidad de la Orden ministerial de 23 de septiembre último, ya que, a su juicio, no se realizaron los trámites reglamentarios previos a su dictado, así como también la iniciación de expediente disciplinario contra el funcionario instructor del procedimiento de recusación a que se hace referencia. Estos nuevos escritos fueron remitidos a la Asesoría Jurídica del Departamento que, en 8 de noviembre actual, emite dictamen desfavorable a la pretensión del interesado;

Considerando que el expediente de recusación se regula por el artículo 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo que tiene carácter sumario, en cuyo número 2, se preceptúa que toda recusación debe plantearse por escrito expresando la causa o causas en que se funda, deduciéndose de la brevedad de los plazos señalados que tiene por objeto una urgente resolución de la recusación planteada, no siendo de aplicación el artículo 88.2 de la expresada Ley de Procedimiento Administrativo, de donde se deduce la desestimación de la queja planteada, la ratificación de la Orden de 23 de septiembre último, desestimatoria de la recusación interpuesta y la improcedencia de la incoación de expediente gubernativo al funcionario que tramitó la misma.

Por todo ello, y de acuerdo con el dictamen de la Asesoría Jurídica del Departamento,

Este Ministerio ha resuelto desestimar la queja formulada por el opositor don Carlos Petit Calvo, ratificando la desestimación de su recusación, que tuvo lugar por Orden ministerial de 23 de septiembre de 1983, así como también no haber lugar a la incoación de expediente disciplinario al funcionario que tramitó tal recusación.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 21 de noviembre de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Universitaria, Emilio Lamo de Espinosa.

Hmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**32506** RESOLUCION de 21 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), suscrito por los representantes de la Empresa y de los trabajadores el día 19 de octubre de 1983, al que se acompaña junto con la documentación complementaria, el informe emitido en su día por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 8/1983, de 13 de julio, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y realizadas por la Comisión Negociadora las correcciones correspondientes de los artículos 14 y 34 en base a las consideraciones efectuadas por este Centro directivo, en su escrito de 8 de noviembre de 1983, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y Registro de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 2 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito territorial*.—El presente Convenio extenderá su vigencia a todo el territorio del Estado español.

Art. 2. *Ambito funcional*.—La aplicación de las presentes normas abarcará a las unidades administrativas de ámbito nacional, regional, provincial o local, en su totalidad, pertenecientes al Organismo.

Art. 3. *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 28 de diciembre de 1958, de acuerdo a lo dispuesto en la misma en su artículo 83.

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

Asimismo están excluidos los trabajadores que procedentes de la extinguida C. C. E. V. y C. A. T. quedaron integrados en este Organismo.

No obstante los trabajadores de la extinguida C. A. T., acogidos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos podrán ser incluidos en este Convenio Colectivo, previa solicitud y acuerdo en las condiciones de equiparación con alguna de las categorías laborales que en el mismo se contienen.

Art. 4. *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1983 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin que pueda entenderse tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria designada al efecto, determinará las condiciones de acceso a los cursos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración en régimen descentralizado que elevará las correspondientes propuestas a la Dirección General del SENPA para su aprobación.

### CAPITULO III

#### Personal Clasificación y definiciones

##### SECCION PRIMERA.—CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Art. 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 primera.  
Maquinista de segunda.  
Maquinista de tercera.  
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 clasifica en las siguientes categorías profesionales:

Almacenero.  
Auxiliar de Gabinete de Telecomunicación.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Auxiliar de Reprografía.  
Conductor Mecánico.  
Especialista en mantenimiento.  
Ordenanza.

Art. 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 primera, segunda y tercera 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 órdenes y, bajo las directrices, supervisión y control de los funcionarios de los que dependa.

b) Maquinista de primera: 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 encomiendan sus superiores, inherentes a su función y para el trazado y la interpretación de croquis o planos.

c) Maquinistas de segunda: 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 primero, con la suficiente corrección y eficacia.

d) Maquinista de tercera: 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 segunda.

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 aquellos 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 Peones y, además los específicos de engrase, pesaje 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 encomendarse 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 órdenes 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 ubicación, distribución y custodia de los distintos medios y materiales en las dependencias destinadas a tal fin; deberá realizar el despacho de pedidos, redactando los partes de entrada y salida y colaborará en el mantenimiento en perfecto estado de las instalaciones.

b) Auxiliar de gabinete de telecomunicación: 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 vélex 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 laboratorio: Es el trabajador que, con conocimientos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en trabajos que pueda 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.

d) Auxiliar de reprografía: Es el trabajador que, con conocimientos elementales, maneja las máquinas multicopistas, fotocopiadoras, reproductoras de planos, clasificadoras, offset, etcétera. Asimismo realiza 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.

e) Especialista 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 requiere un conocimiento profesional específico.

f) 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.

Art. 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.

#### SECCION SEGUNDA.—CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

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

El personal fijo o de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza con tal carácter en las distintas plantillas laborales de las unidades administrativas de SENPA y el que en lo sucesivo se integre en la misma mediante el sistema regulado en el presente convenio.

Personal con contrato de duración determinada es aquel cuya situación se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 29). Su contratación se realizará según lo dispuesto en las instrucciones contenidas en la Norma General número 48 y 48-A de la Dirección General del SENPA.

Art. 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 IV

##### Ingresos y ascensos

#### Artículo 11. Vacantes.

1. El sistema de provisión de vacantes deberá ser reglado, regirá el principio de convocatoria pública en el ámbito correspondiente y comprenderá tres turnos: De traslado, de ascenso y de nuevo ingreso.

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

3. A los efectos prevenidos en el presente artículo se entenderá que existe vacante 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.

#### Art. 12. Turno de traslados.

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

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

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

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

Art. 13. *Ascensos.*—Las vacantes existentes, una vez resuelto el concurso de traslados, se cubrirán en turno de ascenso, mediante pruebas selectivas restringidas.

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

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

No obstante lo anterior se establecen las siguientes puntualizaciones:

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

b) El ascenso a la categoría de Peón especializado tendrá lugar por nombramiento del Director general a propuesta conjunta del Comité Provincial o Delegado de Personal y el Jefe provincial del servicio.

c) El SENPA reconocerá la categoría profesional correspondiente a aquellos trabajadores que tengan reconocido el derecho a percibir las retribuciones asignadas a la misma, siempre que existan vacantes en la plantilla.

Art. 14. *Ingresos.*—Las vacantes que existan después de resueltos los concursos de traslados y pruebas selectivas restringidas, se sacarán a concurso público en la localidad y oficina de colocación a que ésta corresponda, mediante pruebas selectivas libres con las bases y sistemas de calificación dictadas para las pruebas restringidas.

Para el ingreso en la categoría de Maquinista de tercera, 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-.

Art. 15.—La Dirección General del SENPA, previo informe del Comité Intercentros, redactará las bases-tipo para la convocatoria de las pruebas de ingreso.

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

Art. 16.—Anualmente se proporcionará al Comité Intercentros, el censo o escalafón del personal laboral, con los siguientes datos:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso.
- Categoría profesional.
- Destino.

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

Art. 17. A los trabajadores comprendidos en el apartado b) del artículo 8.º del presente Convenio les será de aplicación lo establecido en este capítulo pero habida cuenta la especificidad de las distintas funciones que le corresponden, la declaración de vacante en una u otra categoría profesional vendrá determinada por las necesidades del servicio y la convocatoria para cubrirlo se redactará en cada caso de acuerdo con el Comité Intercentros.

## CAPITULO V

### Condiciones del contrato de trabajo

Art. 18. *Jornada*.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o legislación vigente en cada momento.

Art. 19.—El horario del personal acogido al presente Convenio, será el establecido con carácter general para la Unidad Administrativa en que se preste servicio.

Art. 20. 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, así como el 24 y 31 de diciembre.

Art. 21. *Vacaciones*.—Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas, o treinta días de no coincidir con el mes natural.

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 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo circunstancias excepcionales determinadas por la Dirección General del SENPA oído el Comité Intercentros.

Art. 22. *Permisos retribuidos*.—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 durante los periodos de tiempo que a continuación se señalan.

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales, que se podrán disfrutar acumuladas al periodo de vacaciones anuales reglamentarias.

b) por el nacimiento de hijos, dos días ampliables a cuatro si existiera desplazamiento fuera de la localidad de la residencia del trabajador. Se acreditará el disfrute de estas licencias por el simple reconocimiento del hijo nacido con la inscripción del mismo en los registros oficiales.

c) Muerte del cónyuge, padre, hijo, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y familiares del cónyuge con el mismo grado de parentesco dos días ampliables a cuatro si existiera desplazamiento.

d) Enfermedad grave de los familiares que se describen en el apartado anterior, tres días ampliables a cuatro si concurre desplazamiento.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Se estará a lo dispuesto en el capítulo VI del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos (Boletín Oficial del Estado número 188 de 15 de julio de 1982).

g) Por traslado de su domicilio, un día.

h) Por asuntos propios hasta diez días al año, cuando existan razones justificadas para ello y supeditada dicha condición a las necesidades del servicio.

i) El personal laboral femenino tendrá derecho a un periodo de licencia de seis semanas antes del parto y ocho después del mismo.

El permiso de licencia será en todo caso irrenunciable y a él podrá 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 periodos los cien días.

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

Se estará a lo dispuesto en el punto 5.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

j) A seis días de licencia o permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso al mes de vacaciones, o a los días que en proporción les correspondan si el tiempo servido fue menor, que reglamentariamente tienen derecho a disfrutar.

Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los permisos extraordinarios concedidos durante el año, no se podrán descontar del periodo de vacaciones reglamentario. No se producirán diferencias en cuanto al disfrute de las fiestas o permiso extraordinario que puedan concederse al respecto del personal del SENPA.

Igualmente tendrán derecho a permisos de hasta tres meses cada dos años, sin retribución de ninguna clase, previa justificación de las circunstancias por las que se precisa y siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

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

Art. 23. *Excedencias*.—Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Art. 24. 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 voluntaria, no podrá disfrutar de otra si no tiene cubierto un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en el SENPA.

El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria, no será computable a efectos de antigüedad.

Al terminar la situación de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la localidad en las 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 preferencia 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 reintegro.

La concesión de excedencia voluntaria quedará condicionada a las necesidades del servicio y será preceptivo el informe del Comité Intercentros si es negativa la propuesta de concesión.

Art. 25. *Excedencia forzosa*.—Darán lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, ya sea de ámbito estatal, regional, de nacionalidad, provincial o municipal.

También para el trabajador en activo que ostentase cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional a nivel de Secretarías de Sindicatos o Confederación se dará lugar a la situación de excedencia forzosa, previa certificación del Sindicato o Confederación a la que pertenezca, permaneciendo en esta situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo, si lo solicita, en el tiempo de un mes a partir de la finalización del desempeño del mismo. En ambas situaciones el trabajador tiene derecho al cómputo de la antigüedad.

Art. 26. *Excedencia forzosa especial*.—Serán considerados en esta situación los trabajadores que, hallándose en incapacidad laboral transitoria, sean dados de alta médica por propuesta de invalidez o declaración de invalidez provisional.

Esta situación de excedencia forzosa especial surtirá efectos desde el día en que se produzca el alta médica y durará hasta que los servicios médicos de la Seguridad Social dicten la oportuna resolución.

Art. 27. El trabajador excedente voluntario conservará sus derechos en el SENPA para incorporarse a las vacantes de igual o similar categoría a la suya. En las excedencias forzosas conservará el derecho al puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad 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 antigüedad en esta situación.

Art. 28. *Servicio Militar*.—El personal laboral que tenga suspendido su contrato de trabajo por estar cumpliendo el Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio.

En todo caso la vacante producida se cubrirá con carácter interino siempre que se den las condiciones recogidas en el artículo 11.3 del presente Convenio.

Art. 29. El SENPA equipará anualmente con un moto, salvo que justificadamente sea necesaria su sustitución con anterioridad al personal laboral de las siguientes categorías Maquinista, Conductores, Peones Especializados y Peones.

También proporcionará a todos los trabajadores los medios necesarios que contempla la vigente legislación en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 20. *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 y 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.

Las funciones a realizar por estos trabajadores se corresponden con las asignadas en este Convenio a sus respectivas categorías, si bien en el caso de los Auxiliares de Servicios, la documentación a manejar podrá ser, no sólo la correspondiente

a los partes y documentación administrativa de los silos, sino cualquier otra de condiciones similares.

Art. 31. 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 artículo 35 de este Convenio recogerá cuantos extremos sean necesarios, atendidas las específicas condiciones en que se desenvuelven las actividades del personal laboral del Organismo.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 32. *Conceptos retributivos.*—El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Básicos.
  - 1.1 Salario base.
2. Complementarios.
  - 2.1 Personales.
    - 2.1.1 Complemento de antigüedad.
    - 2.2 De puesto de trabajo.
      - 2.2.1 Complemento de toxicidad.
      - 2.2.2 Complemento de nocturnidad.
    - 2.3 Por cantidad o calidad de trabajo.
      - 2.3.1 Horas extraordinarias.
    - 2.4 De vencimiento periódico.
      - 2.4.1 Pagas extraordinarias.
    - 2.5 De residencia.
      - 2.5.1 Indemnización por residencia.
  3. Percepción económica extrasalarial.
    - 3.1 Premios.
    - 3.2 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.

Art. 33. *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.

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

Art. 34. *Complemento de antigüedad.*—Todo el personal fijo afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.250 pesetas, por cada trienio de servicios cumplidos en el Organismo.

Art. 35. *Complemento de toxicidad.*—El personal obrero que trabaje en labores donde se manejan productos tóxicos tendrá 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.

Art. 36. *Complemento de nocturnidad.*—Los trabajadores que realicen su jornada laboral desde las veintidós hora 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.

Art. 37. *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 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y treinta al año, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

Las treinta horas anuales podrán ser ampliadas hasta cien 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.

Art. 28. La fórmula para determinación del salario hora a efectos de lo establecido en el artículo anterior será la siguiente:

$$\frac{SB \times 7 + \frac{PPE}{52}}{34,82} = V. H.$$

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 por 100 de V.H.

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

Art. 39. *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 treinta días del salario base más la antigüedad. Las pagas serán devengadas por todo el personal obrero, sin distinción alguna y se calcularán por dozas partes, teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Art. 40. 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 1.ª y Maquinista de 2.ª, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,8 e índice de proporcionalidad 4.

Maquinista de 3.ª, 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.

Art. 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.

Art. 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 3394/1961, de 29 de diciembre, en su grupo V 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 dispusiere de documentos originales justificativos de las cantidades invertidas en gastos de viaje, se le abonarán estos en cuantía igual al 75 por 100 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 quince días de haber o una mensualidad de treinta días (sueldo base y antigüedad), según la situación de plantilla en el Centro de trabajo que se solicita, valorada por la Dirección General de SENPA oído el Comité Intercentros.

2.4 Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 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 superior a un mes, los anticipos se harán por periodos mensuales.

#### Art. 43. Indemnización por razón de jubilación.

1. El SENPA, dadas las peculiaridades existentes en orden a la ubicación de los distintos Centros de trabajo y al objeto de conseguir la suficiente movilidad de sus plantillas, concederá un incentivo a la jubilación para aquellos trabajadores, que, ingresados en el SENPA con anterioridad al día 1 de enero de 1979, hayan prestado servicios ininterrumpidos al mismo durante diez años como mínimo. Para los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a dicha fecha se les exigirá veinticinco años de servicios ininterrumpidos.

La cuantía de dicho incentivo será la siguiente:

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y 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. EL SENPA se reserva la facultad de no cubrir en el plazo de un año la vacante que se produzca como consecuencia de que la persona que la ocupaba haya optado por los derechos antes referidos.

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

#### Art. 44. Indemnización por razón de enfermedad o accidente de trabajo.

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

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

Art. 45. El pago de las retribuciones se hará por periodos mensuales. El SENPA a través del fondo autorizado por el Ministerio de Hacienda concederá anticipos sobre las pagas al personal laboral comprendido en el presente Convenio, a conceder en forma análoga a la establecida para los funcionarios. Estos anticipos cubren el derecho otorgado al trabajador en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

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

### CAPITULO VII

#### Faltas y sanciones

Art. 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:

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.
- Atentados a la dignidad del personal laboral, funcionario o de la propia Administración.
- Falta de consideración con los administrados.
- La reiteración o reincidencia.

#### Art. 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 treinta 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 diligencia debidas.

Art. 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 periodo de un mes o una por tiempo, superior a cincuenta minutos.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo 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.

Art. 49. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más faltas de asistencia al trabajo no justificadas en el periodo 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 an 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 periodo de seis meses a partir de la primera.

Art. 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.

Art. 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 Jefes de las Inspecciones Regionales o Jefes provinciales del SENPA de los que dependa el trabajador afectado.

En los expedientes que se instruyan a faltas que se califiquen como graves o muy graves, el instructor solicitará informe al Comité Provincial o Delegados de personal, con carácter previo a la formalización de la propuesta de resolución.

El informe deberá evacuarse en el plazo máximo de treinta días a partir de la notificación.

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

Art. 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.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios con indicación de las faltas que las motivaron.

Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento y la de pérdida de uno a cuatro días de remuneraciones se cancelarán a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que los señalados en el párrafo anterior.

CAPITULO VIII

SECCION PRIMERA.—DE LOS REPRESENTANTES LABORALES Y ORGANOS DE REPRESENTACION

Art. 53. Los Organos de representación de los trabajadores serán: El Comité Intercentros, los Comités Provinciales de Empresa y los Delegados de Personal.

Art. 54. El número de componentes del Comité Intercentros será de doce.

Art. 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 Organismo negociador de los Convenios Colectivos y asumirá las competencias que correspondieran a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, ejerciendo asimismo las funciones en el ámbito nacional que con carácter general se recogen en el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

2. Los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, asumirán las mismas competencias en el ámbito provincial, dando cuenta al Comité Intercentros de aquellas cuestiones que tengan carácter general o no alcancen solución satisfactoria.

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

El uso de las mismas deberá ponerse en conocimiento del Organismo al menos con veinticuatro horas de antelación y, si ello no fuera posible, bastará la justificación posterior.

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

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

4. Se dispondrá de un tablón de anuncios en sitio visible de cada Dependencia del SENPA, para la colocación y exhibición de cualquier tipo de información de carácter laboral, social o sindical.

SECCION SEGUNDA.—REPRESENTACION SINDICAL

Art. 56.

I. De conformidad con lo establecido en el apartado B) del epígrafe XI del Acuerdo Marco, el Servicio Nacional de Productos Agrarios respetará el derecho a los trabajadores a sindicarse libremente y no condicionará el empleo ni el despido de los trabajadores por su afiliación o actividad sindical.

II. Podrán establecerse en los Centros de trabajo, Secciones Sindicales de Sindicatos o Confederaciones, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente. La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo y tendrá como función principal defender los intereses de quien represente y asimismo servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y el Organismo. Tendrá además las competencias, funciones y garantías siguientes:

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

b) Tendrán derecho, previa petición a toda la información del cumplimiento de las obligaciones del Organismo, en relación con las altas y bajas de 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, etcétera.

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

e) En su condición de Delegados Sindicales y en relación con los expedientes sancionadores que pudieran 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.

Art. 57. Cuota sindical.—A requerimiento de las Centrales Sindicales con representación en el Organismo y cuando el proceso de mecanización lo permita el SENPA descontará en nómina a los trabajadores que así lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección General del SENPA un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. El Organismo efectuará las antedichas detecciones, salvo indicación al contrario, en periodos mensuales.

El SENPA entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente.

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.—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.

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

ANEXO

Tabla salarial

	Salario base diario	Complemento de toxicidad
<b>A) Personal adscrito a Unidades Periféricas:</b>		
Maquinista Jefe .....	1.740	155
Maquinista 1.ª .....	1.721	155
Maquinista 2.ª .....	1.658	155
Maquinista 3.ª .....	1.537	155
Auxiliar Servicios .....	1.537	155
Conductor Mecánico .....	1.587	155
Peón Especializado .....	1.499	155
Peón .....	1.487	155
<b>A extinguir:</b>		
Inspector Vigilante de Obras .....	1.651	155
Vigilante .....	1.499	155
Repasador de sacos .....	1.469	155
<b>B) Personal adscrito a Dirección General:</b>		
Almacenero .....	1.537	—
Auxiliar Gabinete Télex .....	1.537	—
Auxiliar Laboratorio .....	1.537	—
Auxiliar Reprografía .....	1.537	—
Conductor Mecánico .....	1.537	—
Especialista Mantenimiento .....	1.537	—
Ordenanza .....	1.499	—