

- 11.- CUALQUIER DIFICULTAD QUE EXISTA O SURJA SOBRE LA MANCHA EN EL TRABAJO, QUE NO PERMITA ALCANZAR LOS RENDIMIENTOS FIJADOS EN LAS TABLAS, SERÁ OBLIGACION DEL TRABAJADOR PONERLO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA EN EL PRIMER PARTE DIARIO DE TRABAJO Y SUPONERÁ LA NO APLICACION DE LAS PRESENTES TABLAS.
 - 12.- ES REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA LA APLICACION DE LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS/NORMALES, LA EXISTENCIA DE COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADO (S) DE PERSONAL Y COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO O VIGILANTE DE SEGURIDAD. EN AQUELLAS EMPRESAS QUE POR TENER MENOS DE SEIS TRABAJADORES NO EXISTA REPRESENTACION DE LOS MISMOS SERÁ IMPRESCINDIBLE QUE ESTOS DESIGNEN UN VIGILANTE DE SEGURIDAD. EL VIGILANTE DE SEGURIDAD SERÁ ELEGIDO POR LOS TRABAJADORES.
 - 13.- VERIFICACION DEL BOLETIN DE TRABAJO.- CUANDO SE DECIDA OBTENER VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES DE PRODUCCION, LA EMPRESA ENTREGARÁ AL TRABAJADOR SUJETO A LA VERIFICACION EL BOLETIN DE TRABAJO SEGUN MODELO ANEXO.
- EL BOLETIN DE TRABAJO SERÁ CUMPLIMENTADO POR EL TRABAJADOR Y VISADO POR EL MANDO INTERMEDIO, SEMANAL O MENSUALMENTE, ENTREGÁNDOLE COPIA DEL MISMO AL TRABAJADOR QUE DE ESTAN DE ACUERDO LO SUSCRIBIRA CON SU FIRMA.
- EN CASO DE DISCREPANCIA SE SEGUIRA EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:
- 11.- EL TRABAJADOR PODRA FORMULAR ALEGACIONES ANTE EL RECEPTOR DEL BOLETIN DE TRABAJO.
 - 21.- DE PERSISTIR LA DISCREPANCIA EL TRABAJADOR PODRA, ACOMPAÑADO DE SU REPRESENTANTE EN LA EMPRESA, JUNTO CON EL RECEPTOR DEL BOLETIN DE TRABAJO ACUDIR AL MANDO INMEDIATO SUPERIOR. EN ESTE CASO EL BOLETIN DE TRABAJO PODRA SER FIRMADO POR EL REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR, PUDIENDO AMBAS PARTES HACER LAS ALEGACIONES QUE ESTEMEN OPORTUNAS.
- 14.- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES SERAN SIEMPRE DE APLICACION CUANDO SE CUMPLA LO DISPUESTO EN LAS PRESENTES NORMAS.
- EN CASO DE DISCREPANCIA SERA PRECEPTIVA LA COMUNICACION ESCRITA A LA EMPRESA, DIRIGIÉNDOSE AQUÉLLA ENTRE ESTA Y EL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADO DE PERSONAL O ENTRE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO O VIGILANTE DE SEGURIDAD. EN CASO DE EXISTIR ESTE, EN EL PLAZO DE 10 DIAS, EXTENDIÉNDOSE AL RESPECTO LA OPORTUNA ACTA DE ACUERDO O DESAVENENCIA.
- EN CASO DE DESAVENENCIA, AMBAS PARTES LO RESOLVERAN POR ESCRITO A LA COMISION PARTITARIA DE PRODUCTIVIDAD, LA CUAL LO RESOLVERA EN EL PLAZO DE 10 DIAS.
- EN EL SUPUESTO DE QUE EXISTIERA NUEVA DESAVENENCIA SE PODRA RECURRIR A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, DE CONFORMIDAD CON EL ART. 26 DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL.
- 15.- CUANDO POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR, ESTE NO PUEDA CUMPLIR O REALIZAR LA LABOR O LABORES ENCOMENDADAS EN LAS PRESENTES TABLAS, EL O LOS OPERARIOS PERDITRERA (N) EL SALARIO DIARIO QUE HABITUALMENTE VIENIERA (N) PERCIBIENDO.
 - 16.- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES QUE FICIONAN COMO ANEXO 5 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ESTATAL TENDRAN UN PERIODO DE EXPERIMENTACION DE CUATRO MESES A PARTIR DE LA PUBLICACION DEL MISMO EN EL B.O.E., DURANTE EL CUAL DEBERAN REVISARSE A LA COMISION PARTITARIA TODAS LAS RECTIFICACIONES QUE DEBAN SER TENIDAS EN CUENTA HASTA SU REALIZATE FINAL PARA SU PERFECTO FUNCIONAMIENTO.
 - 17.- LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES A APLICAR EN CADA MOMENTO SE DARAN A CONOCER A LOS TRABAJADORES Y ESTARAN EXPUESTAS EN EL TABLON DE ANUNCIOS DE LA EMPRESA.
 - 18.- LA REVISION DE DICHAS TABLAS DE ESTRUCTURA POR LA COMISION PARTITARIA DE PRODUCTIVIDAD.
 - 19.- **MODALIDADES DE COLACION:**

20-8 horas (10) Lit

- COLACION S/ MAQUINA CON JUMQUILLO CLAVADO..... 25
- COLACION S/ MAQUINA CON JUMQUILLO Y CANA - MASELLA..... 21
- COLACION S/ HERRIDO CON JUMQUILLO METALICO Y TORNILLOS..... 21
- COLACION S/ ALUMINIO CON GOMA A PRESION (B) O JUMQUILLO..... 15
- COLACION S/ ALUMINIO CON JUMQUILLO A TIRAR SEÑAL..... 21
- COLACION S/ ALUMINIO EN CINGULERA..... 21

PARA BALDOSAS Y BOBES ACRI-TALAMINIOS LOS PRESENTES RETRAJES SE REDUCIRAN EN UN DIEZ POR CIENTO.

- 20.- EL CONTENIDO DE LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES SE REFIEREN EXCLUSIVAMENTE A LA COLACION DE VIBADO EN OBRA NUEVA, CON EXCEPCION DE LAS NAVES INDUSTRIALES Y OTRAS COLACIONES QUE POR SU ESCASA SUPERFICIE/ REQUERIRAN UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

EMPRESA:		OBRA:		FECHA:	
PARTE DE TRABAJO:					
TRABAJADOR:		N.º DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCION:			
CATEGORIA:					
UNIDAD DE OBRA:					
HORA DE COMIENZO:	HORA FIN:	TOTAL HORAS:	OBSERVACIONES:		
SITUACION:					
FIRMA DEL TRABAJADOR:		FIRMA DEL ENCARGADO:		TIPO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:	

REPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- LAS DIFERENCIAS CON COMENCIENCIA DE LOS EFECTOS ECONOMICOS REPROUCTIVOS A LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO SE ADEMARAN DENTRO DEL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DEL DIA DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO.

SEGUNDA.- LA COMISION MIXTA REVISARA UNA SUCCESION DE TRABAJO PARA DESARROLLAR LOS SIGUIENTES TEMAS:

- 1.- FINALIZAR LA REDACCION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES GENERICAS.
- 2.- ESTUDIAR Y HOMOLOGAR LAS CATEGORIAS SUBSTRUCTURALES SALARIAL, PARA 1987.
- 3.- TRATAR DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL, PARA 1987.
- 4.- ESTUDIAR LA UNIFICACION DE LA BUNDA PARA 1987 CON UN RENDIDO ESTATAL, RESPECTANDO LAS CONDICIONES MAS BENEFICIAS "AD PERSONAM".

ESTA COMISION SE REUNIRA MENSUALMENTE A PARTIR DEL PROXIMO MES DE MARZO PARA LA REALIZACION DE LOS TRABAJOS ANTES MENCIONADOS.

TERCERA.- EN DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO ENTRARA EN VIGOR LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL (L.O.L.S.) SUJETA INCORPORADA AL PRESENTE CONVENIO.

CANON DE NEGOCIACION: SI A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL, NO FUERA DECLARADO INCONSTITUCIONAL EL CANON DE NEGOCIACION, EN ESE MOMENTO CADA TRABAJADOR AFILIADO POR EL PRESENTE CONVENIO, VOLUNTARIAMENTE AGORARA, POR UNA SOLA VEZ, DURANTE LA VIGENCIA DEL MISMO, LA CANTIDAD DE DOS MIL PUNTOS EN CONCEPTO DE COMPENSACION POR LOS GASTOS SINDICALES A LAS CENTRALES SINDICALES CON MOTIVO DE LA NEGOCIACION DEL PRESENTE CONVENIO.

LOS EMPLEADOS DESCONTARAN DE LA CUENTA CORRESPONDIENTE AL MES SIGUIENTE DE LA EN TRABAJO EN VIGOR DE LA L.O.L.S., LA CANTIDAD SEÑALADA Y PROCEDERAN A INGRESARLA EN LA CUENTA CORRIENTE DE CADA CENTRAL SINDICAL, QUE SERA FACILITADA OPORTUNAMENTE.

EL TRABAJADOR QUE NO DESEE QUE LE SEA DESCONTADA ESTA CANTIDAD, LO HARA SABER A LA EMPRESA POR ESCRITO EN EL PLAZO DE 30 DIAS A CONTAR DESDE LA PUBLICACION DEL PRESENTE CONVENIO EN EL B.O.E.

REPOSICION FINAL

EN LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONVENIO SE REGIRAN A LO DISPUESTO EN LA ORDENANZA LABORAL DE LA CONSTRUCCION, VIDRIO Y CERAMICA, DE 28 DE AGOSTO DE 1970 Y DEMAS LEGISLACION VIGENTE.

5507

RESOLUCION de 15 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.804 la herramienta llave exagonal macho acodada 5, marca «Sibille», referencia MS23-5, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave exagonal macho acodada 5, marca «Sibille», referencia MS23-5, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 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 la herramienta llave exagonal macho acodada 5, marca «Sibille», referencia MS23-5, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.Homol. 1.804-15-1-85-1.000 V.

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-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

5508

RESOLUCION de 12 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Servicio Nacional de Productos Agrarios.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Servicio Nacional de Productos Agrarios, suscrito por la repre-

sentación de la Dirección y por la representación de los trabajadores el día 5 de marzo de 1985 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 6 de marzo de 1985 y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, según dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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

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

Madrid, 12 de marzo de 1985.-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.

C A P I T U L O I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio entenderá su vigencia a todo el territorio del Estado Español.

Artículo 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.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL. Regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal a su servicio, incluido en el apartado D) del artículo 78 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de 28 de diciembre de 1.958, de acuerdo a lo dispuesto en la misma en su artículo 83.

Quedan excluidos los que sean realizando dentro o fuera de las dependencias del SENPA trabajos relacionados con la actividad de este, los efectuados 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.

Asimismo están incluidos los trabajadores que proceden de la extinguida C. A. T. quedaran integrados en este Organismo y se rigen por el Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio de Transportes C. A. T.

Los trabajadores de la extinguida C. A. T., acogidos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, así como los procedentes de la extinguida C. C. E. V., que quedaron integrados en este Organismo, quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de que sus retribuciones sean las vigentes en 1.983, incrementadas en un 8,5 por ciento, aplicándose la Disposición Adicional Tercera del Acuerdo Marco, de 24 de febrero de 1.984, a aquellos trabajadores cuyas retribuciones globales anuales brutas, por jornada ordinaria en 1.983, exceptuada la antigüedad incrementada en un 8,5 por 100, fueran inferiores a 802.000,-Pts.

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL. El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del primero de Enero de 1.984 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin que pueda entenderse tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa.

C A P I T U L O II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 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 art. 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 calificación en régimen descentralizado que elevará las correspondientes propuestas a la Dirección General del SENPA para su aprobación.

C A P I T U L O III

PERSONAL. CLASIFICACION Y DEFINICIONES

SECCION PRIMERA - CLASIFICACION 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 18
- Maquinista de 20
- Maquinista de 30
- Auxiliar de Servicios.
- Conductor Mecánico
- Peón Especializado.
- Peón

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

C) A extinguir:

- a) Inspector Vigilante de Obras
- b) Vigilante
- c) Reparador de Sacos
- d) Procedentes de la extinguida C.C.E.V.
 - Capataz de Bodega o Fábrica
 - Encargado General de Bodegas y Fábricas
 - Oficial 19
 - Peón
 - Peón Especializado
- e) Procedentes de la extinguida C.A.T.
 - Limpiadora
 - Mosa
 - Oficial 12 (Oficios Varios)
 - Telefonista
 - Vigilante

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 19, 29 y 39 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 19: 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) Maquinista de 29: 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 19, con la suficiente corrección y eficiencia.

d) Maquinista de 39: 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 29.

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 estas encomendados.

f) Conductor Mecánico: Son aquellos que, estando en posesión del Carné de Conductor 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) Peon 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 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.

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 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 Laboratorio: Es el trabajador que, con conocimientos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayuda a sus superiores en trabajos que puedan 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 multiplicadas, foto copadoras, reproductoras de planos, clasificadoras, offset, etc. 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 acceso y dependencias de los locales de la Dirección General, traslado de muebles y enseres y cuantos trabajos elementales le sean encomendados.

C) A extinguir:

g) Inspector Vigilante de Obras: Es el trabajador que a las órdenes directas de los Superiores Jerárquicos del Servicio de

Construcción y Mantenimiento ejecutas los trabajos por estos procedimientos, informándolos 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) Reparador de Sacos: Son los trabajadores dedicados a la reparación por cosido a mano o mecánico, del saquerío averiado del Servicio Nacional de Productos Agrarios.

d) Procedentes de la extinguida C.C.E.V.: Cnpatex de Bodega o Fábrica, Encargado General de Bodega y Fábricas, Oficial 1º, Peón y Peón Especializado. Se estará a las definiciones que para estas categorías establece la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de Junio de 1.971.

e) Procedentes de la extinguida C.A.T.: Limpiaadora, Mozo, Oficial 1º (Oficios Varios), Telefonista, Vigilante. Se estará a las definiciones que para estas categorías establece la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 31 de Octubre de 1.973.

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 obvié 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

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

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

Personal con contrato de duración determinada es aquel cuya situación se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y, en el Real Decreto 2384/1.980, de 21 de noviembre, (B.O.E. de 29 de noviembre de 1.984). La contratación se realizará según lo dispuesto en las instrucciones contenidas en la Norma General número 48 y la 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 hará constar las condiciones generales del mismo, la categoría y clasificación profesional, según el trabajo efectivo que se vaya a realizar y, en su caso, la causa determinante de su duración.

CAPITULO IV INGRESOS, ASCENSOS Y VACANTES

Artículo 11. - Vacantes.

1. - El sistema de provisión de vacantes deberá ser regulado, regirá el principio de convocatoria pública en el ámbito co-

respondiente 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.

Artículo 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.

Artículo 13. - Ascensos. Las vacantes existentes, una vez resuelta el concurso de traslados, se cubrirán en turno de ascenso mediante pruebas selectivas restringidas.

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

La titulación no presupone por sí sola la adscripción a una categoría profesional determinada y además 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 en-
drá lugar por nombramiento del Director General a propuesta con-
junta del Comité Provincial o Delegado de Personal y el Jefe Pro-
vincial del Servicio.

Artículo 14. Ingresos.

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

Para el ingreso en la categoría de Maquinista de 39 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 equi-
valente.

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

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

Transcurrido el periodo de prueba establecido en el
apartado anterior el trabajador pasará a formar parte de la planta
fija del SENPA. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a per-
cibir durante el periodo de prueba la retribución correspondiente a
la categoría profesional del trabajo para el que fue contratado y le
será computado, dicho periodo, a efectos de antigüedad.

Artículo 16.

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

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

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

Artículo 17.

A los trabajadores comprendidos en el apartado B) del
artículo 6º del presente Convenio les será de aplicación lo estable-
cido en este Capítulo, pero habida cuenta la especificidad de las
distintas funciones que les corresponden, la declaración de vacan-
te en una u otra categoría profesional vendrá determinada por las
necesidades del servicio y la convocatoria para cubrirlos se redac-
tará en cada caso de acuerdo con el Comité Intercentros.

C A P Í T U L O V

CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 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.

Artículo 19. El horario del personal acogido al presen-
te Convenio, será el establecido con carácter general para la Unidad
Administrativa en que se preste servicio.

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

Artículo 20. El descanso mínimo semanal se establece
en día y medio ininterrumpido que, como regla general, correspon-
derá a la tarde del sábado y el día completo del domingo.

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones re-
tribuidas, o 30 días de no coincidir con el mes natural.

Las Jefaturas Provinciales, de conformidad con el cale-
ndario de trabajo en las distintas Unidades, acoplará los turnos de
vacaciones de acuerdo con el Comité Provincial. Si hubiese discre-
pancia 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 excepciona-
les determinadas por la Dirección General del SENPA y el Co-
mité Intercentros.

Artículo 22. El trabajador, previa justificación adecua-
da, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos
y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en
los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo
grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produ-
can en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el pla-
zo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de
una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y de
más pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales
de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en
conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de
un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reci-
ba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pue-
dan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas labo-
rales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador
percibe retribución o indemnización por el cumplimiento del deber
o desempeño de cargo se descontará el importe de la misma del
salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de
nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del

trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

h) los días 15 de Mayo y 8, 24 y 31 de Diciembre

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrán solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 23. - 1. - Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. - 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.

Artículo 25. - 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 interno siempre que se den las condiciones recogidas en el art. 11.4 del presente Convenio.

Artículo 26. - El SENPA equipará anualmente con un mes no, salvo que justificadamente sea necesaria su sustitución con su territorio, al personal laboral de las siguientes categorías: Maquinista, Conductor, 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.

Artículo 27. - 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.

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 autos, sino cualquier otra de condiciones similares.

Artículo 28. - El SENPA adoptará respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

La Norma General a la que se refiere el art. 35 de este Convenio, recogerá cuantos extremos sean necesarios, atendida las específicas condiciones en que se desenvuelven las actividades del personal laboral del Organismo.

Artículo 29. -

La jubilación, según lo dispuesto en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, publicado en el B.O. del Estado núm. 35 de 5 de Marzo de 1.984, será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

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

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 30. - 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.
 - 2.4. 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 31. - Salario Base. Es la parte de la retribución del trabajador fijado por meses naturales, sin inclusión de los complementos a que en su caso hubiera lugar, este salario será para cada categoría y mes el que figura en el Anexo I.

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

Artículo 32. - Complemento de Antigüedad. Todo el personal fijo afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.306,- Ptas. por cada trienio de servicios cumplidos en el Organismo.

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

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

En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. - Complemento de Toxicidad. - El personal obrero que trabaje en labores donde se manejen productos tóxicos tendrán derecho a percibir un complemento de toxicidad de 165,- Ptas. diarias, y en las condiciones que se especifiquen en la Norma General que a tal efecto se promulgue por la Dirección General, previo acuerdo con el Comité Intercentros. Hasta tanto se publique dicha normativa, se aplicarán los preceptos contenidos en la Norma General 13/71-72.

Artículo 34. - 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 50% del salario base sin antigüedad, por cada jornada laboral de trabajo.

Artículo 35. - 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 dos el día, quince al mes y treinta al año, salvo exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

Las treinta horas anuales podrán ser ampliadas hasta el 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.

Las Jefaturas Provinciales rendirán mensualmente un detalle de las horas extraordinarias realizadas en dicha provincia. En dicha relación constará los siguientes extremos:

- Nombre del trabajador.
- Número de horas realizadas.
- Motivo de su realización.

La referida relación se remitirá al Comité Provincial o Delegado de Personal el mes siguiente al que se trate.

Artículo 36. - La fórmula para determinación del salario hora a efectos de lo establecido en el artículo anterior, será la siguiente:

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

SBM = Salario Base Mensual
PE = Pagas Extraordinarias anuales.
A = Antigüedad.

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

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

Artículo 37. - 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 al importe de una mensualidad más la antigüedad. Las pagas serán devengadas por todo el personal laboral, sin distinción alguna y se calcularán por dotavas partes teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Artículo 38. - 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 aquellos y según la siguiente equiparación:

Maquinista Jefe, Maquinista de 12 y Maquinista de 29 la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,9 e índice de proporcionalidad 4.

Máquina de 30.- Auxiliar de Servicios y Conductor Mecánico, la que perciben los funcionarios con coeficiente 1,7 e índice de proporcionalidad 4.

Tipón 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 39.- Premios. El Director General del SENPA podrá conceder al personal laboral premios su metálico con carácter individual, de grupo o general en la cuantía que estime conveniente según las circunstancias por las que se conceda.

Artículo 40.- 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 Grupo Cuarto, para los Funcionarios Públicos.

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 aportase documentos justificativos de las cantidades invertidas en gastos de viaje, se le abonarán estos en cuantía igual al 75% de la establecida por utilización de motocicleta.

Al trabajador que se desplace con derecho a la percepción de "dieta reducida" se le computará el tiempo invertido en tal desplazamiento dentro de la jornada laboral. Se considerará que existe derecho a la percepción de "dieta reducida" cuando el trabajador vuelva a permanecer al lugar donde radique su centro de trabajo. La cuantía de la "dieta reducida" será del treinta por ciento de la dieta entera.

3.- Traslados.

3.1. Los traslados y desplazamientos que se produzcan al amparo del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán con arreglo al contenido de dicho precepto legal.

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

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

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

3.3. Independientemente de las remuneraciones fijadas en el punto 3.2. 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.

3.4. Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el art. 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 constituya 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 cumplir los desplazamientos que le fueran 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 41.- 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 1º de Enero de 1978, 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 25 años de servicios ininterrumpidos.

La cuantía de dicho incentivo será la siguiente:

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

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

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

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

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

Artículo 42.- Indemnización por razón de enfermedad o accidente de trabajo. 1. El personal comprendido en el presente convenio que padezca incapacidad física derivada de enfermedad 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 corresponde 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 43. - 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 para 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.

Artículo 44. - Salario diario personal eventual. El salario diario a acreditar al trabajador que preste servicios con contrato de duración determinada, será el que más adelante se indica. Dicho salario, al llevar incluida la parte proporcional a domingos, festivos y vacaciones, se abonará únicamente por cada día efectivo de trabajo, sin que proceda, al figurar igualmente incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, efectuar ninguna otra liquidación:

	Auxiliar Servicios Pzas.	Peón Pzas.
Salario base	1.855,10	1.601,26
Domingos y Festivos	430,50	416,50
Pagas extras	553,50	535,50
Vacaciones	158,90	154,70
Salario diario íntegro por cada uno de los 268 días de trabajo efectivo.....	2.789,00	2.707,96

C Á P Í T U L O V I I

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 45. - Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

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

Artículo 46. - Serán faltas leves, las siguientes:

1. - La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. - El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. - La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
5. - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. - El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

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

Estas faltas podrán ser sancionadas por los Jefes de las Inspecciones Regionales o Jefes Provinciales del SENPA, de los que dependa el trabajador afectado.

Artículo 47. - Serán faltas graves, las siguientes:

1. - La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. - El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicio grave para el servicio.
3. - La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos pueden derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. - El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. - La simulación de enfermedad o accidente.
9. - La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. - La disminución consciente y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal a puntado.
11. - La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
12. - El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
13. - La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
14. - La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 48. - Serán faltas muy graves las siguientes:

1. - El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. - La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. - El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.
5. - Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. - El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
7. - La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 49. - Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 50. - Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

Artículo 51. - Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el SENPA tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

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

CAPÍTULO VIII

SECCION PRIMERA

DE LOS REPRESENTANTES LABORALES Y ORGANOS DE REPRESENTACION

Artículo 52. - El número de componentes del Comité Intercentros será de doce.

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

Artículo 54. - 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 26 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 96 horas mensuales.

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

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 tablero 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

Artículo 55. -

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

- a) Podrán utilizar los locales y tableros de anuncios destinados para el Comité.
- b) Tendrán derecho, previa petición a toda la información del cumplimiento de las obligaciones del Organismo, en relación con las altas y bajas en la S. Social

y cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esta información.

- e) Podrán ser oídos en materia de clasificaciones profesionales, plantillas, sistemas de control de rendimientos, pluses e incentivos, sanciones y despidos, desplazamientos y traslados, etc.
- d) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral, con un máximo de 14 horas al mes, a los trabajadores que se presenten, debiendo comunicarlo previamente a la jerarquía correspondiente. Asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para la distribución de información escrita.
- e) En su condición de Delegados Sindicales y en relación con los expedientes sancionadores que pudieran instruírseles, gozarán de las mismas garantías que las establecidas por la legislación vigente para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 58. - 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 detracciones salvo indicación al contrario, en períodos mensuales.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Los trabajadores que a la publicación del presente Convenio Colectivo en el B.O. del Estado tengan cumplidos sesenta y cinco o más años de edad, cesarán bajo el último día del mes siguiente a aquel en que este Convenio se publique en el mencionado Boletín.

Segunda. - Los trabajadores que a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el B.O. del Estado y hasta el 31 de diciembre de 1984, cumplan 65 años de edad, no obstante lo dispuesto en el art. 41 del presente Convenio Colectivo, y por una sola vez, percibirán siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas en el punto 1 del citado artículo, el incentivo a la jubilación en la cuantía estipulada para esta edad en el Convenio del año 1983.

Igualmente, aquellos trabajadores que cumplieron los 65 años de edad en el período enero 1984 hasta el día anterior al de la publicación del presente Convenio Colectivo en el B.O. del Estado, percibirán, siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas en el punto 1 del art. 41, del presente Convenio, el incentivo a la jubilación en la cuantía estipulada para dicha edad en el Convenio de 1983, si bien habrá de deducirse el período de tiempo transcurrido desde el día en que cumplió los 65 años hasta el de la baja, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Asimismo, aquellos trabajadores que hayan cumplido 62 años o 64 años en el período comprendido desde el día 12 de enero de 1984 al anterior al de la publicación del presente Convenio Colectivo en el B.O. del Estado, podrán optar al incentivo fijado para esta edad siempre y cuando reúnan las condiciones referidas en el punto 1 del art. 41 del presente Convenio Colectivo y soliciten la baja en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O. del Estado.

Los que cumplen las edades señaladas dentro del mes siguiente a la publicación, podrán solicitar el incentivo durante el plazo de este mismo mes.

Tercera. - La efectividad de la integración que se prevé en el último párrafo del art. 3 del presente Convenio Colectivo, queda condicionada a la aprobación por el Ministerio de Economía y Hacienda de las transferencias de crédito y conformidad a las nuevas plantillas.

Cuarta. - Si a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se dieran circunstancias económicas y administrativas que permitieran la entrada en el mismo del personal laboral que procedente de la extinguida C.A.T. quedó integrado en este Organismo, y se rige por el Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio de Transportes C.A.T., se procederá a efectuar las correspondientes modificaciones con carácter inmediato.

Quinta. - Las cantidades adicionales que debe percibir el personal acogido al presente Convenio, por el concepto de dietas, en aplicación al artículo 40, serán las devengadas a partir de 1 de agosto de 1984.

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 solo 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 NUM. 1

T A B L A S A L A R I A L

Categoría laboral	Salario base mensual
A) Personal adscrito a Unidades Periféricas	
Maquinista Jefe	56.211
Maquinista 1º	55.597
Maquinista 2º	53.562
Maquinista 3º	49.653

Categoría laboral	Salario base mensual
Auxiliar Servicios	49.653
Conductor Mecánico	49.653
Peón Especializado	48.425
Peón	48.038
B) Personal adscrito a Dirección General	
Almacenero	49.653
Auxiliar Gabinete Telex	49.653
Auxiliar Laboratorio	49.653
Auxiliar Reprografía	49.653
Conductor Mecánico	49.653
Especialista Mantenimiento	49.653
Ordenanza	48.425
C) A extinguir	
a) Inspector Vigilante Obras	53.338
b) Vigilante	47.456
c) Repasador de sacos	47.456
d) Procedentes de la extinguida C. C. E. V.	
Capataz de Bodega o Fábrica	53.562
Encargado General de Bodegas y Fabricas	53.562
Oficial 1º	48.425
Peón	48.038
Peón Especializado	49.425
e) Procedentes de la extinguida C. A. T.	
Limpiaores	47.456
Mozo	48.425
Oficial 1º (Obreros Varios)	49.653
Telefonista	49.653
Vigilante	47.456

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

5509 *ORDEN de 28 de marzo de 1985 sobre concesiones de subvenciones a Empresas o Entidades diversas para financiar acciones tecnológicas o comerciales siguiendo directrices del PEIN.*

Ilmo. Sr.: Los Presupuestos Generales del Estado para 1985 contemplan una previsión de gastos de 2.605.700.000 millones de pesetas con destino a Empresas o Entidades no mercantiles para la realización de acciones tecnológicas o comerciales siguiendo directrices del PEIN y 30.200 millones de pesetas para la colaboración en el exterior, y especialmente en Hispanoamérica, en relación con los objetivos de la partida anterior.

Por ello es preciso, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, determinar el sistema y los criterios por los que se va a regir la concesión de las correspondientes subvenciones.

El sistema que se establece consiste en un esquema básico de subvenciones a Empresas y Entidades, con la particularidad de que los criterios para la concesión de las subvenciones tienen en cuenta, fundamentalmente, la consecución de los objetivos básicos establecidos en el Plan Electrónico e Informático Nacional, aprobado por el Consejo de Ministros el 18 de enero de 1984.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-1. Las Empresas y Entidades interesadas en la realización de los estudios y proyectos industriales en el sector electrónico e informático del Ministerio de Industria y Energía podrán percibir subvención económica, con cargo al concepto presupuestario 20.11.771 «Subvenciones a Empresas o Entidades no mercantiles para la realización de acciones tecnológicas o comerciales», siguiendo directrices del PEIN, de los Presupuestos Generales del Estado para 1985, en los supuestos de que de dichos

proyectos se deduzcan resultados en orden a alcanzar algunos de los objetivos siguientes:

a) Incrementar la demanda y el consumo de productos electrónicos e informáticos, y con mayor intensidad la de aquellos que tienen más notable efecto inducido en la modernización del resto de la economía.

b) Conseguir aumentos, comparativamente mayores, en el valor de la producción interior que aumenten el grado de cobertura de nuestro mercado, por nuestra propia producción, y alcanzar aumentos importantes en nuestros flujos de exportación, tanto de equipos como de sistemas.

c) Disminuir la dependencia tecnológica de nuestras Empresas respecto a firmas externas, aumentando la generación de tecnología en el país, para lo que será subvencionable la creación y potenciación de la infraestructura necesaria de investigación y personal cualificado, que permita a las Empresas su desarrollo tecnológico.

d) Alcanzar un mayor conocimiento de la situación del sector, tanto a nivel nacional como internacional, que permita una mejor y más acertada decisión, tanto a la Administración como a las Empresas electrónicas e informáticas españolas.

2. Asimismo se podrán solicitar subvenciones con cargo al concepto presupuestario 20.11.772 «Para la colaboración en el exterior, y especialmente en Hispanoamérica», para aquellos proyectos que, cumpliendo los objetivos reseñados en el apartado anterior, tenga relación con dichas áreas geográficas.

3. Las Empresas y Entidades que deseen solicitar subvenciones al amparo de la presente Orden deberán presentar ante la Dirección General de Electrónica e Informática:

a) Declaración jurada, en la que hagan constar las ayudas obtenidas o solicitadas de cualesquiera Administración Pública, tanto estatal como autónoma, en relación con el proyecto objeto de la solicitud.

b) Documentación acreditativa, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 50/1984, de Presupuestos Generales del Estado, del cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social; estarán exentas de su cumplimiento aquellas Entidades que por su propia naturaleza jurídica no tengan dichas obligaciones.

c) Asimismo las Empresas y Entidades que estén obligadas a la inscripción en el Registro Especial a que hace referencia el Real Decreto 162/1985, de interés preferente, deberán acreditar tener actualizada en el presente año dicha inscripción, a efectuar la actualización en paralelo a la solicitud de subvención.

4. Las solicitudes y documentación a que hace referencia el epígrafe anterior deberán presentarse antes del día 1 de noviembre de 1985.

Segundo.-1. La concesión de las subvenciones será acordada dentro de los límites previstos en los créditos 20.11.771 y 20.11.772 de los Presupuestos Generales del Estado para 1985 por el Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Dirección General de Electrónica e Informática, previo estudio de los proyectos y documentación que se presenten con la solicitud de aquéllas, realizado por una Comisión técnica presidida por el Director general de Electrónica e Informática y en la que actúan como Vocales el Subdirector general de Electrónica y el Subdirector general de Industrias Informáticas, participando como Secretario de la misma el Secretario general de la Dirección General de Electrónica e Informática.

2. En el acto de la concesión se hará constar el importe de la subvención y las circunstancias del proyecto en atención a las que se otorgan, así como su condicionamiento a la efectiva y exacta realización del proyecto y el desglose parcial a efectos de pago.

3. En la Resolución por la que se conceden las subvenciones podrán imponerse condiciones de estricta observancia, basadas en circunstancias técnicas decisivas para la realización de los proyectos o estudios. Su incumplimiento operará como condición resolutoria del acto de concesión.

Tercero.-1. Una vez realizado el proyecto subvencionado, el beneficiario solicitará un certificado del órgano o Entidad que designe en cada caso la Comisión Técnica a que hace referencia el número anterior, de entre los órganos de la Administración Central o periférica, Entidades colaboradoras o Comunidades Autónomas, si éstas aceptasen dicha designación. El certificado habrá de contener, además de la acreditación de la inversión realizada, si procede, el cumplimiento de las condiciones específicas previstas en la Resolución por la que se concede la subvención.

2. El órgano o Entidad a que hace referencia el apartado anterior podrá extender certificados parciales que expresen su relación con el total del proyecto, y que serán válidos para percibir la parte de la subvención a que aquéllos correspondan, previa conformidad de la Comisión Técnica a que hace referencia el número anterior.

Cuarto.-La Resolución concedente y el certificado debidamente conformado en la forma prevista en el número anterior de la