

**25892 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal que presta sus servicios bajo régimen jurídico laboral en el SENPA.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal que presta sus servicios bajo régimen laboral en el SENPA, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1986, de una parte, por representantes de UGT y C.C.O.O. y no afiliados en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del SENPA en representación de la Administración al que acompaña informe favorable, emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS BAJO RÉGIMEN JURÍDICO-LABORAL EN EL SENPA. AÑO 1986**

**CAPITULO PRIMERO**

**Normas generales**

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

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

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre el SENPA y el personal que presta sus servicios en dicho Organismo con carácter jurídico-laboral, incluido el personal procedente del Servicio de Transportes de la extinguida Comisaría de Abastecimientos y Transportes, hoy integrada en el Servicio Nacional de Productos Agrarios. Todo este personal se encuentra incluido en el apartado D) del artículo 79 y artículo 83 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1958.

Art. 4.º *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta el día 31 de diciembre de 1987.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1986, pudiendo ser revisados dichos efectos para el año 1987, previo acuerdo de las partes representadas en la firma del presente Convenio.

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

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Se creará una Comisión de vigilancia, interpretación y conciliación, integrada por tres representantes del Organismo y tres representantes de la parte social. Las reuniones serán ordinarias. Se celebrarán el primer viernes hábil de cada trimestre natural. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a instancia de parte, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la solicitud de la convocatoria. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar de la fecha de aprobación del Convenio.

Corresponde a la Comisión:

- Informar sobre la interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Informar sobre la valoración profesional de puestos de trabajo.
- Conciliación facultativa de los problemas colectivos.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- Informar y proponer sobre las normas que han de regir en la promoción del personal y la designación de miembros, en los

casos que proceda, para la constitución de Tribunales de Promoción Profesional.

g) Informar sobre los cursos de reconversión y formación profesional que se establecen en el artículo 7.º del presente Convenio, así como proponer a la Dirección General las condiciones de acceso a los cursos y el baremo de aprovechamiento.

Para el cumplimiento de sus fines, la Comisión Paritaria, que por éste se crea, podrá consultar a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia establecida en la cláusula 1.3 del Acuerdo Marco.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que las autoridades administrativas competentes no homologaran algunas de sus cláusulas o artículos, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, pudiendo reconsiderarse todo su contenido.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 7.º La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a la Dirección General del Servicio Nacional de Productos Agrarios dentro del ámbito de su actuación, sin perjuicio de los derechos reconocidos al trabajador en los artículos 40 y 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

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

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

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

Estos cursos se 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.

**CAPITULO III**

**Personal: Clasificación y definiciones**

**SECCIÓN PRIMERA.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

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

Grupo Salarial	Categoría profesional
I	Maestro de Taller.
	Jefe de Tráfico.
II	Jefe de Equipo de la CAT.
	Conductor de la Central de la CAT.
	Conductor Delegación de la CAT.
	Maquinista de primera del SENPA.
	Conductores del SENPA.
III	Oficial de primera de la CAT.
	Maquinista de segunda del SENPA.
	Inspectores vigilantes de Obras del SENPA (a extinguir).
	Encargado general de Bodega CCEV (a extinguir).
	Capataz de Bodega CCEV (a extinguir).
IV	Oficial de segunda de la CAT.
	Almacenero del SENPA.
	Auxiliar del Gabinete del Télex del SENPA.
	Auxiliar de Laboratorio del SENPA.
	Auxiliar de Reprografía del SENPA.
	Auxiliar de los Servicios del SENPA.
	Especialista de Mantenimiento del SENPA.
	Maquinista de tercera del SENPA.
	Telefonista de oficinas y despachos (a extinguir).
	Oficial de oficinas varios, oficinas y despachos (a extinguir).
V	Guarda de la CAT.
VI	Mozo de Taller de la CAT.
	Engrasador de la CAT.
	Ordenanza del SENPA.
	Peón especializado del SENPA.
	Mozo de oficinas y despachos (a extinguir).
	Oficial de primera CCEV (a extinguir).

Grupo Salarial	Categoría profesional
VII	Peón especializado CCEV (a extinguir). Peón del SENPA. Peón CCEV.
VIII	Repasadora de sacos (a extinguir). Vigilante del SENPA (a extinguir). Vigilante de oficinas y despachos (a extinguir). Limpiadora de oficinas y despachos (a extinguir). Limpiadora de la CAT. Limpiadora de oficinas y despachos de Granada (a extinguir).

Art. 9.º El contenido específico de cada una de las categorías laborales a las que se refiere el artículo anterior vendrán definidas por:

a) Para el personal acogido al Convenio del personal laboral del SENPA para 1984, las que se contienen en el citado Convenio Colectivo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de abril de 1985.

b) Para el personal de categorías procedentes del Servicio de Transportes en el Organismo se estará a las definiciones contenidas en la Ordenanza Laborar de Empresas de Transportes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 20 de marzo de 1971.

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

d) Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

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

#### SECCIÓN SEGUNDA.—CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 10. 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 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 (artículo 32, Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre).

### CAPITULO IV

#### Ingresos, ascensos y vacantes

Art. 11. En todo caso, el SENPA formalizará los contratos de trabajo, ya sea por tiempo indefinido o de duración determinada, por escrito con cada uno de los trabajadores. En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidad establecida en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Art. 12. *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 en una categoría profesional determinada cuando, habiéndose producido una baja definitiva en el puesto de trabajo correspondiente a la misma, concurren las siguientes circunstancias:

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

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

Art. 13. *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. 14. *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.

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

La titulación no presupone por sí sola 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 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.

Excepcionalmente, y cuando por razones de urgencia sea necesario cubrir un puesto de trabajo de categoría profesional determinada, el Director general, oído el Comité Intercentros, podrá realizarlo siempre que la persona designada venga efectuando tareas correspondientes al puesto de trabajo de referencia.

Art. 15. *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 por 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.

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 se exigirá necesariamente estar en posesión del carné de conducir de clase «C».

Art. 16. La Dirección General del SENPA, previo informe del Comité Intercentros, redactará las bases-tipo para la convocatoria de las pruebas de ingreso.

Los trabajadores deberán tomar posesión de sus puestos de trabajo en los términos y plazos señalados por la convocatoria, y se considerarán provisionales durante un 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. 17. Anualmente se proporcionará al Comité Intercentros el censo o escalafón del personal laboral, con los siguientes datos:

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

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

Art. 18. Los trabajadores que por razón de la especialidad de sus funciones vinieran prestando sus servicios en la Dirección General del Organismo les será de aplicación lo establecido en el presente capítulo, si bien por las peculiares características de su trabajo, la declaración de vacante en una u otra categoría profesional vendrá determinada por las necesidades del servicio y la convocatoria para cubrirla se redactará en cada caso de acuerdo con el Comité Intercentros.

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

## CAPITULO V

### Condiciones del contrato de trabajo

Art. 19. *Jornada.*—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente en cada momento.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40, 2, del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada pero que no superen la jornada máxima anual de mil ochocientas horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Art. 20. El horario del personal acogido al presente Convenio será el establecido con carácter general para la unidad administrativa en que se preste servicio. Sin perjuicio de lo anterior, y por causa justificada, se podrá establecer durante determinados períodos jornadas distintas de trabajo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores afectados.

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

Art. 21. El descanso mínimo semanal se establece en día y medio ininterrumpido, que, como regla general, corresponderá a la tarde del sábado y el día completo del domingo.

Art. 22. *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas.

Las unidades periféricas, de conformidad con el calendario de trabajo en las distintas unidades, 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 dará a conocer con una antelación de dos meses y se distribuirán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo circunstancias excepcionales determinadas por la Dirección General del SENPA, oído el Comité Intercentros.

Por causas justificadas, y a título individual, podrá alterarse lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 23. *Permisos y licencias.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicio, efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente), sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo (que podrán dividir en dos fracciones). La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

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

Art. 24. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 43 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 o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de obligación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, o función sindical.

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

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

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

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

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 25. *Excedencia forzosa especial.*—Serán considerados en esta situación los trabajadores que, hallándose en incapacidad laboral transitoria, sean dados de alta médica por propuesta de invalidez o declaración de invalidez provisional.

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

Art. 26. *Servicio militar.*—El personal laboral que tenga suspendido su contrato de trabajo por estar cumpliendo el servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio.

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

Art. 27. El SENPA anualmente dotará de las prendas de trabajo necesarias al personal de aquellas categorías profesionales que por razón del servicio que han de realizar deban tener vestimenta adecuada. Todo ello sin perjuicio de los medios necesarios que, en cumplimiento de la legislación sobre higiene y seguridad en el trabajo, se deban proveer.

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

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

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

Con independencia de lo anterior, en el caso de los Auxiliares de Servicios, la documentación a manejar podrá ser no sólo la correspondiente a la parte de documentación administrativa de los silos sino aquellas otras que, teniendo carácter administrativo, deberán ser realizadas en cualesquiera otras unidades a las que se les adscriba.

Art. 29. En cumplimiento de lo dispuesto en el capítulo 9 del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, se crea una Comisión para la aplicación de todas y cada una de las normas contenidas en el referido capítulo.

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

Art. 30. La jubilación, según lo dispuesto en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 33, de 7 de febrero de 1986, será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los 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.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 31. *Conceptos retributivos.*—El régimen retributivo que se pacta en la presente convocatoria, queda estructurado en la forma siguiente:

#### I. Salario legal:

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

#### II. Percepciones no salariales:

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

Art. 32. *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.

Art. 33. *Pagas extraordinarias.*—El personal laboral que presta sus servicios en el Servicio Nacional de Productos Agrarios tendrá derecho a dos pagas extraordinarias en el año. Dichas pagas se acreditarán en cada una de las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias será equivalente al importe de una mensualidad de salario base más el 150 por 100 del complemento de antigüedad que cada trabajador tenga reconocido en el momento de su devengo.

En el caso de cese en la prestación de servicios, dichas pagas se abonarán por dozayas partes, teniendo en cuenta que la fracción de mes se computará por mes completo.

Art. 34. *Complemento de antigüedad.*—Todo el personal fijo afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.306 pesetas 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 acogido al Convenio del personal laboral del SENPA para 1984 en la Administración Civil del Estado, 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 artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 35. *Complemento de toxicidad.*—Los trabajadores que realicen labores donde se manejen productos tóxicos tendrán derecho a percibir un complemento por toxicidad de 165 pesetas diarias, en las condiciones y de acuerdo con la normativa que se especifica en la norma general 13/71-72.

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

Art. 36. *Complemento de nocturnidad.*—Los trabajadores que realicen su jornada laboral desde las veintidós horas a las seis horas del día siguiente, percibirán un complemento de nocturnidad en cuantía igual al 50 por 100 del salario base sin antigüedad, por cada jornada laboral de trabajo.

El complemento a que se refiere el presente artículo no se acreditará a aquellos trabajadores que por la índole del servicio que prestan lo tuvieren que realizar en el periodo de tiempo a que se refiere el párrafo anterior, toda vez que tal complemento ha sido tenido en cuenta en la fijación de la jornada de trabajo que han de prestar.

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

a) Para los trabajadores que presten sus servicios en Ceuta y Melilla, mantendrán el complemento de residencia de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (artículo 20.1) para 1986.

b) Para los trabajadores que prestan sus servicios en las zonas extrapeninsulares de Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife y Baleares, queda suprimido. No obstante lo anterior, para los trabajadores que venían percibiéndolo, se establece un complemento personal, no absorbible con la misma cuantía que tenía el complemento de residencia para el año 1985, siempre que se mantenga la residencia que motivó su devengo.

Art. 38. *Complemento de horas extraordinarias.*—Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

En aquellos casos en los que por razones justificadas del servicio se haga necesario realizar una jornada de trabajo superior a la normal, que en ningún caso podrá ser superior a ochenta horas al año, éstas serán compensadas por periodos de descanso cuya duración será igual al producto de horas trabajadas fuera de la jornada de trabajo por el coeficiente dos. Estos periodos de descanso se computarán por trimestres naturales, debiendo disfrutarse en el siguiente al de su cómputo, previo acuerdo entre los Jefes de las distintas Unidades Periféricas del Organismo o, en su caso, con la Secretaría General y los trabajadores afectados.

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

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

Excepcionalmente, y mediante Resolución motivada de la Dirección General aceptada voluntariamente por los trabajadores afectados, podrán realizarse horas extraordinarias con derecho a percepción económica, respetándose en todo caso los límites que se establecen en el presente artículo.

Los límites impuestos a la realización de horas extraordinarias sólo podrán rebasarse en los casos de daños extraordinarios urgentes o para prevenir o reparar siniestros.

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

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

SBM = Salario base mensual.  
PE = Pagas extraordinarias anuales.  
A = Antigüedad.

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

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

Art. 40. *Indemnizaciones por razón de trabajo.*—Los trabajadores que por necesidades del Organismo tengan que efectuar desplazamiento fuera de localidades distintas del lugar donde radique su centro de trabajo, tendrán derecho a las indemnizaciones por razón del servicio, reguladas por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como los regímenes de justificación de las mismas. La equiparación de grupos, a estos efectos, se recoge en el anejo II.

Art. 41. *Traslados.*—No tendrá consideración de tal, la movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del Servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambio de residencia, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa.

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

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

2. Si el traslado es aceptado por el trabajador, no será necesaria la tramitación del expediente a la autoridad laboral, y en ese caso 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. Independientemente de las remuneraciones fijadas en el punto 2, el trabajador que solicite el cambio de residencia de una

localidad cuyo centro de trabajo haya sido extinguido o declarado a extinguir, a otra en la que exista vacante, percibirá, además, el importe de quince días de haber o una mensualidad de treinta días (sueldo base y antigüedad), según la situación de plantilla en el centro de trabajo que se solicita, valorada por la Dirección General del SENPA, oído el Comité Intercentros.

4. Los traslados que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio no darán lugar a ningún tipo de compensación.

Art. 42. *Indemnizaciones por razón de jubilación.*—1. El Servicio Nacional de Productos Agrarios, 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 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.

Art. 43. *Indemnizaciones por razón de enfermedad o accidente de trabajo.*—1. El personal comprendido en el presente Convenio que padezca incapacidad física derivada de enfermedad común o accidente de trabajo tendrá derecho a que el SENPA le abone durante el tiempo que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, la diferencia entre lo que le corresponda percibir por prestaciones económicas de la Seguridad Social y el total de retribuciones fijadas en este Convenio.

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

Art. 44. *Premios.*—El Director general del Servicio Nacional de Productos Agrarios podrá conceder al personal laboral premios en metálico con carácter individual, de grupo o general en la cuantía que estime conveniente, según las circunstancias por las que se conceda.

Art. 45. *Anticipos.*—El Servicio Nacional de Productos Agrarios 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 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. El pago de las retribuciones se hará por periodos mensuales.

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

Art. 47. *Salario diario al 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:

	Trabajadores del grupo V — Pesetas	Trabajadores del grupo VII — Pesetas
Salario base .....	1.889,61	1.828,13
Domingos y festivos .....	491,51	475,53
Pagas extras .....	631,94	611,36
Vacaciones .....	182,56	176,61
Salario diario íntegro por cada uno de los 269 días de trabajo efectivo .....	3.195,62	3.091,63

## CAPITULO VII

## Faltas y sanciones

Art. 48. 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.

Art. 49. Serán faltas leves las siguientes:

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

Estas faltas podrán ser sancionadas por los Jefes de las Inspecciones Territoriales o Jefes provinciales del Servicio Nacional de Productos Agrarios, de los que dependa el trabajador afectado.

Art. 50. Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, pública o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
15. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Art. 51. Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 52. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 53. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 54. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Servicio Nacional de Productos Agrarios tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

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

## CAPITULO VIII

Art. 55. Los órganos de representación de los trabajadores serán: El Comité Intercentros, los Comités Provinciales de Empresa y los Delegados de Personal.

Art. 56. El número de componentes del Comité Intercentros será de trece.

Art. 57. Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y del Comité Intercentros tendrán los derechos, facultades y garantías recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y además las siguientes:

1. El Comité Intercentros será el órgano negociador de los Convenios Colectivos y asumirá las competencias que correspondieran a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación 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 Servicio Nacional de Productos Agrarios para la colocación y exhibición de cualquier tipo de información de carácter laboral, social o sindical.

Art. 58. I. 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 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 tablonés de anuncios destinados para el Comité.

b) Tendrán derecho, previa petición, a toda la información del cumplimiento de las obligaciones del Organismo en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores con acceso a esta información.

c) Podrán ser oídos en materia de clasificaciones profesionales, plantillas, sistemas de control de rendimientos, pluses e incentivos, sanciones y despidos, desplazamientos y traslados, etc.

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

e) En su condición de Delegados Sindicales, y en relación con los expedientes sancionadores que pudieran instruírseles, gozarán de las mismas garantías que las establecidas por la legislación vigente para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 59. *Cuota sindical.*—A requerimiento de las Centrales Sindicales con representación en el Organismo, y cuando el proceso de mecanización lo permita, el Servicio Nacional de Productos Agrarios descontará en nómina a los trabajadores que así lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección General del Servicio Nacional de Productos Agrarios un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. El Organismo efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación al contrario, en periodos mensuales.

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Complemento categoría profesional.*—Es aquella cantidad que deberán percibir los trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales que en el anejo III se especifican.

Dicho complemento sólo se percibirá en las nóminas correspondientes a cada mes y no en las correspondientes a las pagas extraordinarias. Su cuantía, según la categoría profesional, serán las especificadas en el mencionado anejo III.

Segunda. *Complemento compensador individual.*—Es aquella cantidad que se asigna a algunos trabajadores procedentes del Servicio de Transportes con el fin de mantener el equilibrio en las retribuciones percibidas, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador.

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

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

Tercera. *Complemento disponibilidad horaria.*—Retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados puestos de trabajo.

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

Los trabajadores perceptores de dicho complemento, así como las cantidades a percibir, se especificarán en el mencionado acuerdo, y se devengarán a partir del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

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

Quinta.—El artículo 40 del presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la publicación del mismo.

#### 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, se prorrogará automáticamente la cuantía de las distintas retribuciones que en el mismo se fijan, manteniéndose en vigor todo su restante contenido normativo para la revisión de dicha cuantía, y su fecha de efectividad, en el caso que proceda, se estará a lo dispuesto en el nuevo pacto que se suscriba.

Segunda.—Las mejoras establecidas en disposiciones legales de rango superior y todas aquellas situaciones personales que, comparadas individual o globalmente, sean superiores a las presentes lo serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los trabajadores.

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

Cuarta.—Aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo sea por jornada inferior a la normal se les reducirá los haberes a percibir proporcionalmente al tiempo para el que fueron contratados para prestar sus servicios, y lo mismo sucederá con los complementos cualquiera que fuera su clase.

#### ANEJO NUMERO I

##### TABLA SALARIAL

Grupos salariales	Salario mensual
I	82.143
II	77.950
III	71.014
IV	68.817
V	66.221
VI	64.376
VII	63.854
VIII	63.080

#### ANEJO NUMERO II

##### INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL TRABAJO

Grupo salarial	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
I	3 <sup>o</sup>
II	3 <sup>o</sup>
III	3 <sup>o</sup>
IV	4 <sup>o</sup>
V	4 <sup>o</sup>
VI	4 <sup>o</sup>
VII	4 <sup>o</sup>
VIII	4 <sup>o</sup>

#### ANEJO NUMERO III

##### COMPLEMENTOS CATEGORIA PROFESIONAL

Categoría profesional	CCP mensual
Oficial 2. <sup>a</sup> CAT	2.368
Guarda	4.255
Mozo	2.135
Engrasador	2.135