

- 1.- Finalizar la redacción de la Ordenanza Laboral al objeto de solicitar a la Autoridad Laboral competente la sustitución de esta por el presente convenio colectivo, procurando que dichos trabajos finalicen a más tardar el día 31 de diciembre de 1991.
- 2.- Estudio sobre la posibilidad de la modificación del pago de las Dietas.
- 3.- Estudio sobre unificación de Tablas Salariales.
- 4.- Estudio sobre salud laboral.
- 5.- Estudio sobre clasificación profesional.
- 6.- Estudio sobre Formación Profesional sectorial.
- 7.- Estudio sobre trabajo a turnos.

La Subcomisión citada, se reunirá mensualmente, excepto en los meses de julio y agosto, que se consideraran meses de vacaciones.

Los miembros de esta Subcomisión gozarán de los mismos derechos que los componentes de la Comisión Negociadora.

#### DEFINICION DE TOPOGRAFO

A los efectos oportunos, en consonancia con la contestación dada por esta Dirección General a la petición formulada en su día por el Defensor del Pueblo como consecuencia de la queja planteada en orden a la correcta denominación de las categorías profesionales que aparecen en algunos Convenios Colectivos, que afecta a determinado personal técnico no titulado que desarrolla actividades de topografía, se pone en conocimiento de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo de Industrias Extractivas, Vidrio, Cerámica, Comercio de Venta al Por Mayor y Excluvistas del Vidrio y la Cerámica, que la categoría profesional de Topógrafo únicamente puede referirse al profesional con titulación de ingeniero técnico de topografía que sea contratado para realizar las funciones que la Ley 12/86, de 1 de mayo, atribuye a tales profesionales, y que la denominación correcta de categoría que habrá de corresponder al personal técnico no titulado que desarrolla actividades de topografía, distintas de las atribuidas por Ley a los Ingenieros Técnicos de Topografía (Topógrafos), es la de "Prácticos en Topografía" de acuerdo con la Resolución de esta Dirección General de fecha 5 de octubre de 1986.

**17374** *RESOLUCION de 20 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.146 la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Uvex», modelo 9136 G, presentada por la Empresa «Dräger Hispania, Sociedad Anónima», de Madrid, y que es importada de Alemania.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Uvex», modelo 9136 G, presentada por la Empresa «Dräger Hispania, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Xaudaro, número 5, y que es importada de Alemania, donde es fabricada por su representada, la firma «Uvex Winter Optik GmbH», con domicilio en 8510 Fürth/Bayern (Bavaria), como gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, clasificándose como de clase A por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 072.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada, de forma permanente en cada uno de sus oculares, la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.146.—20-5-91.—Uvex/9136 G/072».

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-16, de «gafas de montura, tipo universal, para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 20 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**17375** *RESOLUCION de 25 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del SENPA, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda y el Ministerio para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 4/1990, de Presupuestos Generales del Estado, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 25 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS BAJO REGIMEN JURIDICO LABORAL EN EL SENPA. AÑOS 1991-1992

#### CAPITULO I

#### NORMAS GENERALES

##### Artículo 1.º.— Ambito Territorial.

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

##### Artículo 2.º.— Ambito funcional.

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

##### Artículo 3.º.— Ambito personal.

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Servicio Nacional de Productos Agrarios. Todo este personal se encuentra incluido en los Artículos 79 y 83 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 26 de Diciembre de 1.958.

##### Artículo 4.º.— Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y hasta el 31 de Diciembre de 1.991.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos quedan establecidos de conformidad con lo contenido en el Anejo I para 1.990 y Anejo II para 1.991 del presente Convenio, pudiendo ser revisados los efectos de este último para el año 1.992, previo acuerdo de las partes representadas en la firma de este Convenio.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación, este quedará prorrogado tácitamente por periodos iguales para el que se pactó.

En el caso de que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio, la revisión salarial se fijará de conformidad con el pacto establecido entre las representaciones de la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales UGT., CC.OO. y ELA-STV, sobre compensación por desviaciones entre el I.P.C. previsto y el registrado. (Resolución 6 de Junio de 1.990, B.O.E. 20 de junio).

Artículo 5º.- Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Conciliación.

Se creará una Comisión de vigilancia, interpretación y conciliación integrada por tres representantes del Organismo y tres representantes de la parte social. La representación laboral será elegida por el Comité Intercentros entre sus componentes. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar de la fecha de aprobación del Convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir en su funcionamiento.

Corresponde a la Comisión:

- a) Informar sobre la interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la asignación del nivel económico correspondiente a las mismas.
- d) Conciliación facultativa de los problemas colectivos.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Informar y proponer sobre las normas que han de regir en la promoción del personal y la designación de miembros, en los casos que proceda, para la constitución de Tribunales de Promoción Profesional.
- g) Cualquier otra competencia que expresamente venga regulada en el presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se adopten, lo serán por común acuerdo de las partes, quedarán reflejados en el Acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

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

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

## CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades de los ámbitos administrativos y centros afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos reconocidos al trabajador en los Artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

El SENPA organizará 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 realizarán siempre que sean necesarios, y se comunicará su realización al Comité Intercentros, asistiendo el número de trabajadores que se considere adecuado.

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

## CAPITULO III

## CLASIFICACION DEL PERSONAL Y DEFINICIONES

## SECCION PRIMERA.- Clasificación profesional.

Artículo 8º.- Grupos Salariales y Categorías Profesionales.

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

NIVELES	CATEGORIA PROFESIONAL
I	Analista de Sistemas
II	Analista Programador
III	Programador Aplicaciones Maestro de Taller Jefe Tráfico Jefe Equipo
IV	Operador Ordenador Operador Terminal Conductor Maquinista Oficial Primera
V	Auxiliar de Informática Auxiliar de Servicios Oficial Segunda Guarda
VII	Peón Especializado Ordenanza Mozo Oficinas y Despachos Mozo de Taller Engrasador Oficial 1ª CCEV Peón Especializado CCEV
VIII	Peón Peón CCEV Repasador/a de sacos Vigilante Oficinas y Despachos Limpiador/a Oficinas y Despachos Limpiador/a Limpiador/a Granada

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

Artículo 9º.- Funciones y contenidos.

a) Las funciones y contenidos de cada categoría profesional son las que se determinan a continuación, si bien con carácter provisional hasta su determinación por la Comisión paritaria de Vigilancia, Interpretación y Conciliación.

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

## NIVEL I

## 1.- Analista de Sistemas.

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

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

## NIVEL II

## 1.- Analista Programador.

Es el trabajador que estando en posesión del título de Grado Medio o equivalente realiza las siguientes funciones:

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

**NIVEL III****1.- Programador de Aplicaciones.**

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

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

**2.- Maestro de Taller.**

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

**3.- Jefe de Tráfico.**

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

**4.- Jefe de Equipo**

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

**NIVEL IV****1.- Operador de Ordenador.**

Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente realiza las siguientes funciones:

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

**2.- Operador de Terminal.**

Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones:

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

**3.- Conductor.**

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

**4.- Maquinista.**

Trabajadores que, en posesión del título de Oficial Industrial, tienen conocimiento de instalación, montaje,

reparación y conservación de toda la maquinaria de que constan los Macrosilos, Centros de Almacenamiento y demás Unidades de este Organismo, así como para la realización de funciones de interpretación de croquis y planos, con tal fin.

**5.- Oficial Primera**

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

**NIVEL V****1.- Auxiliar de Informática.**

Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones:

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

**2.- Auxiliar de Servicios.**

Trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las funciones de confección de partes y documentos administrativos derivados de la clasificación, valoración, recepción, almacenamiento, conservación, entrega y expedición de productos agrarios objeto de intervención.

Colabora con los Agentes de Intervención, en las Operaciones de Control de las diferentes ayudas C.E.E. y realiza las tareas de oficina, mecanografía, cálculo y manejo de máquinas.

**3.- Oficial Segunda,**

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

**4.- Guarda.**

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

**NIVEL VII****1.- Peón Especializado**

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

**2.- Mozo de Taller.**

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

**3.- Engrasador**

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

**4.- Ordenanza.**

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

**5.- Mozo Oficinas y Despachos.**

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

## 6.- Oficial Primera CCEV.

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

## 7.- Peón Especializado CCEV.

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

## NIVEL VIII

## 1.- Peón.

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

## 2.- Repasador/a de sacos.

Trabajador/a que se dedica a la reparación por cosido a mano o mecánico del saquerío averiado del SENPA.

## 3.- Vigilante.

Trabajador que tiene encargada la guardia permanente de las dependencias del SENPA que lo requieran.

## 4.- Limpiador/a.

Trabajador/a encargada de los servicios de limpieza de los locales de los Centros de Trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECCION SEGUNDA.- Clasificación según la permanencia.

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

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

El personal fijo o de plantilla es el que actualmente ocupa una plaza con tal carácter en la plantilla del SENPA y el que en lo sucesivo se integre en la misma mediante el sistema regulado en el presente Convenio.

Personal con contrato de duración determinada, es aquel cuya situación se regula en el Artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

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

## CAPITULO IV

## INGRESOS, ASCENSOS Y VACANTES

Artículo 11.- Vacantes.

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

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

2.- La provisión de las vacantes de personal fijo que se produzcan en el ámbito de este Convenio y que sean autorizadas en las correspondientes Ofertas de Empleo Público, se realizarán a través de las siguientes fases:

- 1º) Reingresos y traslados.
- 2º) Promoción profesional.
- 3º) Concurso- Oposición Libre.

Artículo 12.- Fase de reingreso y traslado.

## 1.- Reingreso de Excedencia Voluntaria.-

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

## 2.- Fase de traslados.-

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

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

- Que el trabajador tenga hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuada.
- Que el cónyuge del trabajador ocupe un puesto de trabajo en la provincia en la que se solicita el traslado.
- Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad.
- Antigüedad del trabajador.

Artículo 13.- Fase de promoción profesional.

Las vacantes existentes, una vez resuelta la fase de traslados, se convocarán mediante el Turno de Promoción

Interna, cubriéndose ésta mediante Concurso o Concurso-Oposición, a la que podrá optar cualquier trabajador fijo que deberá pertenecer a una categoría con nivel igual o inferior a la de la plaza convocada.

En las Bases del Concurso o Concurso-Oposición se especificarán los requisitos que deban reunir los candidatos, los méritos susceptibles de calificación, así como la composición de la Comisión de Calificación.

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

Si el número de aspirantes es igual o inferior al número de plazas convocadas en cada categoría profesional; excepto para los niveles I y II, no se hará prueba, salvo en el caso de que en las Bases de la Convocatoria se establezca una puntuación mínima en la fase de Concurso.

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

#### Artículo 142.- Fase de Concurso-Oposición Libre.

Se cubrirán por este sistema el número de plazas que contemplan las correspondientes Ofertas de Empleo Público, una vez efectuada la fase de promoción profesional.

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

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

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

La determinación de los baremos aplicables en las fases de Traslados, Promoción Profesional, y Concurso Oposición Libre, serán objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria y, en caso de desacuerdo, la citada Comisión elevará informe razonado al Ilmo. Sr. Director General, a efectos de que dicte la correspondiente Resolución.

#### Artículo 152.- Formalización de contratos.

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 incompatibilidades 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.

#### Artículo 162.- Periodo de prueba.

Los trabajadores deberán tomar posesión de sus puestos de trabajo en los términos y plazos señalados por la convocatoria, y se considerarán provisionales durante un periodo 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 periodo 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 periodo de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo para el que fué contratado y le será computado dicho periodo a efectos de antigüedad.

#### Artículo 172.- Tribunal de Selección.

En la elaboración, realización y calificación de las pruebas o concursos previstos en los Artículos anteriores, intervendrá un Tribunal compuesto, además del Presidente, como mínimo por dos miembros por parte de la Administración y otros

dos designados por el Comité Intercentros. El Tribunal será nombrado por la Dirección General, previa comunicación a dicho Comité. El Tribunal podrá designar asesores que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

#### Artículo 182.- Plantilla.

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

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

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

### CAPITULO V

#### CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 192.- Jornada.

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada pero que no superen la jornada máxima anual de mil setecientos once horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

#### Artículo 202.- Horario.

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

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

#### 2.- Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

#### Artículo 212.- Descanso semanal.

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

**Artículo 22º.- 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, acoplarán los turnos de vacaciones de acuerdo con el Comité Provincial. Si hubiera discrepancia, resolverá la Dirección General, previo informe del Comité Intercentros.

En todo caso, aquellos trabajadores que causen baja por jubilación, voluntaria o forzosa, deberán disfrutar, con carácter previo a la misma, las vacaciones que les correspondan. Sólo con carácter excepcional y cuando las razones del servicio, apreciadas éstas por la Dirección General, previo informe del Jefe de la Unidad correspondiente, así lo determinen, podrán ser abonadas las mismas.

Las fechas concretas para cada trabajador se darán a conocer con una antelación de dos meses y se distribuirán entre el 1 de 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.

**Artículo 23º.- Permisos y Licencias.**

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

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, (cuya exigencia deberá acreditarse documentalente), sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, el veinte por ciento de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho, por una reducción en la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de Diciembre. Estos días podrán ser sustituidos por el disfrute de otros durante el resto del año si coinciden con sábado o domingo.

**Artículo 24º.- Suspensión del contrato.**

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. La distribución del periodo de suspensión, el disfrute por el padre del mismo, así como los supuestos de adopción, se regularán de conformidad con lo establecido en la Ley 3/89 de 3 de Marzo.

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

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

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

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y el derecho a la misma sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

4.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

5.- El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deberá 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 reintegro en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera.

**Artículo 25º.- Excedencia forzosa especial**

Serán considerados en esta situación los trabajadores que, hallándose en Incapacidad Laboral Transitoria sean dados de alta médica por propuesta de invalidez o declaración de invalidez provisional.

Esta situación de excedencia forzosa especial durará hasta que los servicios médicos de la Seguridad Social dicten la oportuna Resolución.

**Artículo 26º.- 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. Asimismo, este personal tendrá derecho al cómputo de antigüedad durante el periodo de cumplimiento del Servicio Militar.

En todo caso la vacante producida podrá cubrirse con carácter interino.

Artículo 271.- Movilidad geográfica.

No tendrá consideración de tal, la movilidad del personal laboral que puede producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambio de residencia, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa.

La movilidad del personal que implique cambio de residencia, será considerado:

## 1) Traslado Voluntario:

a) Bien sea por Concurso como consecuencia del procedimiento establecido para la provisión de vacantes.

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

El trabajador que solicite el cambio de residencia de una localidad cuyo centro de trabajo haya sido extinguido o declarado a extinguir a otra en la que exista vacante, percibirá las siguientes indemnizaciones:

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

## 2) Traslado forzoso:

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

Autorizado el traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas en el Artículo 43 del vigente Convenio.

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

Artículo 281.- Seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

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

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

La Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene la siguiente composición:

- Tres representantes de los trabajadores, todos ellos miembros del Comité Intercentros.
- Por parte de la Administración lo serán, un funcionario de la Subdirección de Medios del Organismo, un funcionario del Área de Gestión de Personal, que actuará como Secretario de la misma y estará presidida por el Secretario General del Organismo, o persona en quien éste delegue.

Artículo 291.- Elementos de protección. Vestimenta de trabajo.

1.- El Servicio Nacional de Productos Agrarios anualmente dotará de las prendas de trabajo necesarias al personal de aquellas categorías profesionales que por razón del servicio que han de realizar, deban tener vestimenta adecuada.

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

Artículo 301.- Cesas por jubilación.

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

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

2.- Jubilación voluntaria: El Servicio Nacional de Productos Agrarios, dadas las peculiaridades existentes en orden de la ubicación de los distintos centros de trabajo y al objeto de conseguir la suficiente movilidad de sus plantillas, facilita la opción de jubilación voluntaria con anterioridad a los 65 años, mediante la concesión de un incentivo a la jubilación a los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- 1.- Mínimo de 62 años de edad.
- 2.- Haber ingresado en el SENPA con anterioridad al 1 de Enero de 1.979.
- 3.- Caso de haber ingresado con posterioridad a la citada fecha, se exigirá veinticinco años de servicios ininterrumpidos.

## CAPITULO VI

## RETRIBUCIONES

Artículo 311.- Conceptos retributivos.

El régimen retributivo que se pacta en el presente Convenio queda estructurado en la forma siguiente:

## I.- Salario

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

## II.- Otras percepciones:

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

Artículo 32º.- Salario Base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por meses naturales sin inclusión de los complementos que en su caso hubiera lugar. Este salario será para cada nivel de grupo salarial y mes, el que figura en el Anejo I para 1.990 y Anejo II para 1.991.

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

Artículo 33º.- Pagas extraordinarias.

El personal laboral que presta sus servicios en el Servicio Nacional de Productos Agrarios, tendrá derecho a dos pagas extraordinarias en el año. Dichas pagas se acreditarán en cada una de las nóminas correspondientes a los meses de Junio y Diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas extraordinarias, será equivalente al importe de una mensualidad del salario base. Plus Convenio en su caso, más el complemento de antigüedad que cada trabajador tenga reconocido en el momento de su devengo.

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

Artículo 34º.- Complemento de antigüedad.

Todo el personal fijo afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá mensualmente la cantidad de 2.500,- ptas. por cada trienio de servicios cumplidos en el Organismo.

No obstante ello, aquellos trabajadores que a 31 de Diciembre de 1.985 vinieran percibiendo en concepto de antigüedad una cantidad superior a la establecida por este concepto, se mantendrá fija e inalterable en su cuantía y se consolidará como complemento personal no absorbible.

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

A los únicos efectos de perfeccionamiento de trienios, se computarán todos los servicios prestados en la Administración Civil del Estado por el personal laboral que mantenía una relación fija con el SENPA en 1.984, con anterioridad a la fecha en que adquirió la condición de trabajador fijo del SENPA. Será preciso en todo caso, la solicitud de los interesados a cuyo cargo corre la prueba del tiempo de servicios, cuyo reconocimiento se pretende. Los efectos económicos de este reconocimiento serán del día 1 del mes en que cause entrada la solicitud requerida.

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

Artículo 35º.- Complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Los trabajadores que realicen labores en ambiente tóxico o efectúen tareas penosas o peligrosas, de acuerdo con lo que se especifica en el presente Artículo, tendrán derecho a percibir un complemento de 190,- ptas. por día en el año 1.990,- y de 500,- ptas. por día a partir del 1 de Enero de 1.991.

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

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

Artículo 36º.- Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores que tengan que realizar excepcionalmente su jornada laboral desde las veintidos horas

a las seis 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.

El complemento a que se refiere el presente Artículo no se acreditará a aquellos trabajadores que por la índole del servicio que prestan lo tuvieran 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.

Artículo 37º.- Complemento de residencia.

Continuará devengándose la indemnización por residencia en las áreas del territorio nacional que la tienen reconocida, incrementándose en un 6 % para 1990 y en un 7,22 % para 1.991.

Artículo 38º.- Complemento de horas extraordinarias.

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

Artículo 39º.- Cálculo de las horas extraordinarias.

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

$$\frac{(SBM + PC + A) \times 14}{1.711}$$

SBM = Salario Base Mensual  
PC = Plus Convenio (en su caso)  
A = Antigüedad

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

Artículo 40º.- Plus Convenio.

Retribuye los desajustes producidos como consecuencia de la integración del personal perteneciente a otros Convenios Colectivos. Dicho Plus Convenio conformará junto con el salario base y antigüedad el importe de la paga extraordinaria de aquellos trabajadores afectados por el mencionado Plus.

Artículo 41º.- Complemento Disponibilidad Horaria.

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

El personal acogido al presente Convenio percibirá por dicho complemento la cantidad de 3.500,- pesetas al mes para el año 1.990, y de 5.200,- ptas. para 1.991.

Artículo 42º.- Indemnizaciones por razón de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades del Organismo tengan que efectuar desplazamiento fuera de localidades donde radique su centro de trabajo, tendrán derecho a las indemnizaciones por razón del servicio, reguladas por el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como los regímenes de justificación de las mismas. Dichas cuantías se actualizarán automáticamente, de conformidad con las modificaciones que se establezcan en las Disposiciones que revisen el importe de las indemnizaciones establecidas en el mismo. La equiparación de grupos, a estos efectos, se recoge en el Anejo III.

Cuando el desplazamiento, al que se hace referencia en el párrafo anterior, tenga una duración superior a 30 días, tendrá la consideración de residencia habitual. En este caso, la indemnización será del 80 % de la dieta completa del grupo a que se pertenezca. El pago de esta indemnización será mensual.

Artículo 439.- Indemnización por razón de traslado.

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

- a) Una indemnización equivalente a tres dietas completas para el trabajador y otras tres para cada uno de los miembros de la unidad familiar.
- b) Con respecto a los gastos de traslado de mobiliario y menaje se aplicará análogamente lo dispuesto para los funcionarios públicos.
- c) Una cantidad a tanto alzado de 775.000,-Pts. incrementada en un 20 % por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- d) Si el SENPA, no facilitase vivienda, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 1.250.000,- ptas.más un 20% por cada una de las personas que viva a expensas del trabajador.
- e) Se garantiza la obtención de plazas escolares en Centros Oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados, cuando éstos cursen estudios de E.G.B. F.P., B.U.P. o en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

Artículo 441.- Indemnizaciones por razón de jubilación.

El Incentivo a la Jubilación a que se hace referencia en el Artículo 30.2. del presente Convenio, se elevará a las siguientes cuantías:

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

La solicitud para acogerse al derecho establecido en el párrafo anterior, deberá ser presentada al menos con un mes de anticipación.

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

Artículo 451.- Indemnizaciones por razón de enfermedad o accidente de trabajo.

1.- El personal comprendido en el presente Convenio que padezca incapacidad física, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, continuará percibiendo las retribuciones fijadas en este Convenio durante el tiempo que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria.

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

Artículo 461.- Premios.

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

Artículo 471.- Anticipos.

El Servicio Nacional de Productos Agrarios, con cargo a los créditos disponibles, concederá anticipos sobre las pagas al personal laboral comprendido en el presente Convenio, en la cuantía de una o dos mensualidades líquidas de salario base más antigüedad, a devolver en diez o veinte meses respectivamente. Estos anticipos cubren el derecho otorgado al trabajador en el segundo párrafo del apartado 1 del Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 481.- Pago de haberes.

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 efectivos sus haberes.

Artículo 491.-Salario personal eventual.

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

## CAPITULO VII

## FALTAS Y SANCIONES

Artículo 501.- Sistema sancionador.

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

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

Artículo 511.- Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- 1.- La incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días 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.

Las faltas podrán ser sancionadas por los Jefes de las Inspecciones Territoriales, Jefes Provinciales o Jefes de las Unidades de las que dependa el trabajador afectado.

Artículo 521.- Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

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

#### Artículo 538.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días 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.

#### Artículo 541.- Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
  - Suspensión de derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de dos a seis años.
  - Traslado forzoso, sin derecho a indemnización.
  - Despido.

#### Artículo 551.- Tramitación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo cidos 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.

#### Artículo 561.- Prescripción.

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

Los Jefes o superiores que toleren o encubran faltas de sus subordinados 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

#### ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 571.- Organos de representación.

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

#### Artículo 581.- Componentes.

El número de componentes del Comité Intercentros será de trece.

#### Artículo 591.- Derechos de los representantes de los trabajadores.

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

1.- El Comité Intercentros será el Organismo negociador de los Convenios Colectivos y asumirá las competencias que correspondieran a la Comisión paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ejerciendo asimismo las funciones en el ámbito nacional que con carácter general se recogen en el Estatuto de los Trabajadores para los 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.

#### Artículo 602.- Sindicación.

1.- El Servicio Nacional de Productos Agrarios, respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no condicionará el empleo ni el despido de los trabajadores por su afiliación o actividad sindical.

2.- Podrán establecerse Secciones Sindicales 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. La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo, y tendrá como función principal defender los intereses de quienes represente, y asimismo, servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y el Organismo. Tendrá además, las competencias, funciones y garantías siguientes:

a) Podrá utilizar los locales y tabloneros 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, plusones 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 instruirseles, gozarán de las mismas garantías que las establecidas por la legislación vigente para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

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

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

#### Artículo 612.- Cuota Sindical.

A requerimiento de las Centrales Sindicales con representación en el Organismo, el Servicio Nacional de Productos Agrarios, descontará en nómina a los trabajadores que así lo soliciten, el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado en la realización de 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 Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. El Organismo efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, en periodos mensuales.

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Primera.- Complemento Compensador Individual.

Es aquella cantidad que se asigna a algunos trabajadores con el fin de mantener el equilibrio en las retribuciones percibidas, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador.

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

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

##### Segunda.- Horas extraordinarias.

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.

##### Tercera.- Complemento Individual y Disponibilidad Horaria.

Las cantidades reconocidas en el presente Convenio en concepto de Complemento de Disponibilidad Horaria y Complemento Individual, para aquellos trabajadores que ya los venían percibiendo, se devengarán a partir del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera.- Prórroga retribuciones.

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 de que procediera, se estará a lo dispuesto en el nuevo pacto que se suscriba.

##### Segunda.- Principio de la norma más favorable.

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

##### Tercera.- Disposiciones legales futuras.

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

##### Cuarta.- Contratos por jornada inferior.

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

#### ANEJO I

TABLA SALARIAL 1.990

NIVEL	SALARIO MENSUAL
I	165.916
II	132.757
III	108.624
IV	98.784
V	93.987
VII	82.229
VIII	80.570

**ANEJO II**

TABLA SALARIAL 1.991

NIVEL	SALARIO MENSUAL
I	180.112
II	144.114
III	117.916
IV	107.234
V	102.027
VII	89.263
VIII	87.462

**ANEJO III**

## INDEMNIZACIONES POR RAZON DE TRABAJO

NIVEL	GRUPO A EFECTOS DE INDEMNIZACION POR RAZON DEL SERVICIO
I	2º
II	2º
III	3º
IV	3º
V	4º
VII	4º
VIII	4º

**COMPLEMENTO COMPENSADOR INDIVIDUAL**

APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE MENSUAL PESETAS
ALONSO REVUELTA, Mariano	2.918,-
ALVARADO AVILA, Pedro	2.189,-
BARTOLOME PORTELA, Manuel	1.635,-
CABRERA DURANDEZ, Pedro	2.444,-
CANETE MOLINA, Vicente	2.845,-
CASES TELLO, Inmaculada	1.818,-
CUELLAR CONTRERAS, Benito Compasión	3.121,-
CURIEL RUBIO, Pedro	3.195,-
DROU LOPEZ, Luis	2.086,-
FERNANDEZ DIAZ, Aixa	1.080,-
FERNANDEZ GARCIA, María Teresa	1.818,-
GARCIA MUÑOZ, José Luis	2.844,-
GARCIA SERNA, Juan Luis	2.844,-
GOMEZ ABRIL, Román	2.086,-
GONZALEZ ALPUENTE, José	2.362,-
GONZALEZ MIGUEL, Jesús	2.640,-
JAQUETI ARAGONESES, José Luis	3.698,-
LEAL PORRO, José	2.362,-
LOPEZ BAYAN, Manuel	3.195,-
LOPEZ BURGUEÑO, Félix	3.556,-
MUNOZ CAPILLA, Felix Miguel	3.195,-
OSÉS AZCONA, Mª Josefa	2.086,-
PANADERO PARRAS, Alvaro	1.635,-
PEREZ MARTIN, Bonifacio	3.121,-
PITA PINON, Lucio Luis	1.341,-
PLAZA MARTIN, Gustavo de la	1.635,-
TERCERO CASTRESANA, Mª Dolores	8.073,-
VALVERDE SANJUAN, Miguel	2.918,-
VELAZQUEZ PEÑA, Bernardo	3.697,-

**17376 RESOLUCION de 25 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de las Empresas del Frío Industrial.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas del Frío Industrial, que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1991, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Asociación Nacional de Explotaciones Frigoríficas (ANAFE), en representación empresarial, 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.

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

Madrid, 25 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL**

## CAPITULO PRIMERO.- Ambito de aplicación y vigencia.

**Artículo 1.- Ambito funcional.-** El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las Empresas cuya actividad principal, y con respeto al principio de unidad de Empresa, es la producción de frío industrial y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a la conservación de productos por procedimientos de frigoríficos.

Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a Empresas fabriles y se dediquen exclusivamente al comercio del mismo.

**Artículo 2.- Ambito personal.-** Incluye a la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de las Empresas reguladas en el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial, con las excepciones establecidas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.- Ambito territorial.-** Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 4.- Vigencia y duración.-** El Convenio Colectivo entrará en vigor a los ocho días siguientes de su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de Enero de 1.991.

El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1.991.

**Artículo 5.- Denuncia.-** El Convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las organizaciones que han sido parte, dentro del último mes de su vigencia. El escrito de denuncia, que incluirá certificado del acuerdo adoptado al efecto por cualquiera de las Centrales Sindicales o A.N.E.F.E., se notificará a la otra parte, económica o social, respectivamente.

De no mediar dicha denuncia el Convenio se considerará prorrogado por años naturales.

**Artículo 6.- Concurrencia de convenios.-** El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las unidades de negociación (empresas, provincias, etc.) del sector que tengan Convenio propio, podrán adherirse al presente cuando exista conformidad de las representaciones social y económica.