

22036 Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante los días 25 al 30 de septiembre de 1984, salvo aviso en contrario.

	Comprador	Vendedor
	— Pesetas	— Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	185,20	171,40
Billete pequeño (2)	183,55	171,40
1 dólar canadiense		
1 franco francés	125,06	130,37
1 libra esterlina	17,79	18,45
1 libra irlandesa (4)	206,65	214,40
1 libra irlandesa (4)	189,91	176,28
1 franco suizo	66,40	68,88
100 francos belgas	287,53	277,56
1 marco alemán	54,78	56,81
100 liras italianas (3)	8,96	9,88
1 florin holandés	48,52	50,34
1 corona sueca	19,15	19,96
1 corona danesa	14,99	15,62
1 corona noruega	18,79	19,58
1 marco finlandés	28,17	27,28
100 chelines austriacos	776,19	809,18
100 escudos portugueses (5)	97,62	101,77
100 yens japoneses	66,81	68,88
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	14,26	14,88
100 francos CFA	35,75	36,85
1 cruzeiro	0,05	0,06
1 bolívar	11,69	12,05
1 peso mejicano	0,74	0,78
1 rial árabe saudita	45,93	47,36
1 dinar kuwaiti	477,72	492,49

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Cambios aplicables para billetes de denominaciones de hasta 50.000 liras inclusive.

(4) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 20 liras irlandesas.

(5) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 25 de septiembre de 1984.

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

22037 *RESOLUCION de 31 de julio de 1984, de la Dirección General de Puertos y Costas, por la que se hace pública la autorización otorgada por Orden de 24 de julio de 1984 a «Asociación Nuclear de Vandellós» de construcción de las obras necesarias para la refrigeración de la Central Nuclear Vandellós II, en el término municipal de Vandellós (Tarragona).*

El Ilustrísimo señor Director general de Puertos y Costas, en uso de las facultades delegadas por Orden de 6 de junio de 1979 (Boletín Oficial del Estado) del 23, ha otorgado, con fecha 24 de julio de 1984, una autorización a «Asociación Nuclear de Vandellós», cuyas características son las siguientes:

Provincia: Tarragona.
Término municipal: Vandellós.
Destino: Obras necesarias para la refrigeración de la Central Nuclear Vandellós II.
Plazo concedido: Veinticinco años.
Canon: 48 pesetas por metro cuadrado y año por la zona marítima terrestre y 16 pesetas por metro cuadrado y año por el maritoral.
Prescripciones: Comprende todas las legisladas para esta clase de industria.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Madrid, 31 de julio de 1984.—El Director general, Luis Fernando Palao Taboada.

22038

RESOLUCION de 31 de julio de 1984, de la Confederación Hidrográfica del Tajo, referente al expediente de expropiación forzosa motivado por las obras de los canales de Aranjuez, tramos primero y segundo y su red de acequias y azarbes, en término municipal de Añover de Tajo (Toledo).

Examinado el expediente tramitado por esta Confederación para declarar la necesidad de ocupación de los terrenos necesarios para ejecutar las obras de los canales de Aranjuez, tramos primero y segundo y su red de acequias y azarbes, en el término municipal de Añover de Tajo (Toledo);

Resultando que sometida a información pública la relación de propietarios y bienes afectados se inserta el edicto reglamentario en el «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial de la Provincia de Toledo», de 23 de junio de 1984, en el diario «Ya» de 6 de junio de 1984, exponiéndose en el tablon de edictos del Ayuntamiento de Añover de Tajo, durante el periodo preceptivo;

Resultando que las actuaciones administrativas se han realizado de acuerdo con la Ley y Reglamento de Expropiación Forzosa, procediendo que la autoridad competente declare la necesidad de ocupación de los bienes incluidos en el expediente de referencia, de conformidad con lo prevenido en los artículos 20 y 21 de la Ley de 18 de diciembre de 1954 y 18 del Reglamento de 28 de abril de 1957;

Considerando que la Dirección de la Confederación Hidrográfica del Tajo es competente para conocer y tramitar los expedientes de expropiación forzosa de bienes y derechos afectados por obras hidráulicas ejecutadas en la cuenca, todo ello de acuerdo con el artículo 98 de la Ley de Expropiación Forzosa de 18 de diciembre de 1954;

Considerando que de los documentos incorporados al expediente no se deduce la existencia de perjuicios a terceros, no habiéndose presentado reclamaciones durante el periodo de información pública a que hace referencia anteriormente,

Esta Dirección, en virtud de la competencia que le confiere el artículo 98 de la Ley de 18 de diciembre de 1954, ha resuelto elevar a definitiva la relación de bienes afectados publicada en el «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial de la Provincia de Toledo», de 23 de junio de 1984, declarando que es necesaria su ocupación a fin de ejecutar las obras de los canales de Aranjuez, tramos primero y segundo, y su red de acequias y azarbes, en término municipal de Añover de Tajo (Toledo).

Madrid, 31 de julio de 1984.—El Ingeniero Director.—11.725-E.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22039

RESOLUCION de 13 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Administración Territorial.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Administración Territorial, suscrito el día 30 de julio de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el día 1 de agosto de 1984 tal que acompaña informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda—Dirección General de Presupuestos—, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984);

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1010/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «Ministerio de Administración Territorial» se haya incluida en el ámbito subjetivo del artículo 5.º de la Ley 44, 1983, de 28 de diciembre, antes citada, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 13 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL

I. Partes que lo celebran.

por parte del Ministerio, los componentes de la Comisión negociadora designada por el Subsecretario del Departamento y por parte de los trabajadores, la representación elegida por los mismos en asamblea general, celebrada el 27 de marzo de 1984.

II. Ámbito de aplicación.

1.- **Ámbito funcional:** Este Convenio regula las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva en todos y en cada uno de los centros de trabajo dependientes del Ministerio de Administración Territorial bajo el personal con relación jurídica laboral.

2.- **Ámbito personal:** Será de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en el Ministerio de Administración Territorial con exclusión de quienes desempeñen cargos de alta dirección, quienes estén contratados con sujeción a las normas del derecho administrativo, así como de todas aquellas personas relacionadas con el Ministerio por un contrato no laboral de prestación de servicios sea cual sea su naturaleza.

3.- **Ámbito territorial:** Se aplicará en todo el territorio español.

4.- **Periodo de vigencia:** El presente convenio tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31 de diciembre de 1985. Sin perjuicio de lo anterior, las tablas salariales tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1984, negociándose su actualización al finalizar el año.

5.- **Forma y condiciones de denuncia del Convenio:** Se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de 2 meses, respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

III. Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente por representantes de la Administración y de los Sindicatos, o cualquier otra representación de los trabajadores, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran su contenido, durante la totalidad de su vigencia.

Los miembros de la Comisión elaborarán un Reglamento de procedimiento y funcionamiento del mismo.

Esta Comisión puede consultar a la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco, en aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

IV. Organización.

La competencia organizativa del trabajo es exclusiva de la Administración, con observancia de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los Comités de Empresa.

V. Provisión de vacantes, Contratación e ingresos.

1.- La selección y la contratación del personal laboral en los diferentes Organismos y Centros del ámbito de aplicación de este Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad.

2.- Las vacantes de personal fijo que se generen en los organismos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se proveerán mediante unos turnos de ascenso, traslado y libre, atendiendo a las características del Servicio y de los puestos a cubrir.

3.- En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el solo transcurso del tiempo de servicios.

4.- Los sistemas de ascenso tendrán en consideración los méritos profesionales de los aspirantes, conforme a unos baremos cuyos principios generales serán establecidos por la Comisión de Formación y Promoción Profesional que se creará al efecto.

5.- Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito/ e incluirán en todo caso, expresión del Convenio Colectivo al que queda sujeta la relación laboral, así como el periodo de prueba de

acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- Los trabajadores laborarán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo.

7.- El escalafón se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

VI. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16, 4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores. Su incidencia en la estructura de la plantilla de personal laboral de este departamento, quedará supeditada a la preceptiva autorización de la Dirección General del Gasto de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda.

Una vez realizado por la Comisión General de Clasificación de Personal a que se refiere el Acuerdo Marco para 1984, la clasificación, homologación y unificación de las categorías profesionales; el Convenio se adecuará a estas. Cuando sea posible, una vez sea aprobado por la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio. Las modificaciones retributivas que se puedan derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

1.- **Categorías y niveles profesionales:** Se establecerán como niveles profesionales que se recogen en el Anexo I de este Convenio, estándose en lo que se refiere a las definiciones de categorías a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, y, en su defecto, al Convenio Colectivo de personal de Medios de Comunicación Social del Estado, publicado en el B.O.E. de 21 de junio de 1981.

2.- **Trabajos de superior e inferior categoría:** El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tiene asignada por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante 2 años, puede reclamar la clasificación profesional adecuada. Transcurrido el periodo señalado, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente a la función realizada. Si por necesidades permanentes e imprevisibles, la Administración tuviera precisión de trasladar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

3.- **Adaptación:** Se realizará según lo dispuesto en el Punto 10 Artículo 42 del presente convenio.

4.- **Plantillas y Estructuras:** El Ministerio de Administración Territorial, mantendrá la plantilla actual de personal laboral sin promover la reducción de la misma.

En el escalafón o plantillas de personal laboral, su relación será por grupos o categorías, haciendo constar: Nombre y Apellidos, Fecha de Nacimiento y de Ingreso, Categoría y Fecha correspondiente a la misma.

Antes del 1 de Marzo de cada año se darán a conocer los escalafones al personal afectado, los cuales podrán formular las observaciones o reclamaciones que ocajan procedentes en el plazo de 15 días a contar desde su notificación o publicación. Estas reclamaciones serán resueltas en un plazo no superior a 15 días.

VII. Formación y Perfeccionamiento Profesional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 8/80, los trabajadores que cursen estudios de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores/ y no excediendo, en ningún caso, de diez días al año.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos, se considerará como de trabajo efectivo.

VIII. Jornada y horario.

1.- La jornada máxima de trabajo, será de 37 horas y 30 minutos semanales.

2.- La jornada, horario, turnos y descansos serán de carácter personal, al que sea de aplicación el presente Convenio. Se regirá por lo establecido para los funcionarios, en la Instrucción de 11 de diciembre de 1968, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, o la que, en su caso, venga a sustituir a ésta.

3.- El calendario laboral, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 41.1 del Título II del Real Decreto 2001/1977, de 28 de Junio, debiendo adaptarse al que rige en la Administración, estando en su caso de discrepancia, a lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

IX. Vacaciones, permisos y licencias.

1.- Las vacaciones anuales disfrutadas serán en todo caso, de un mes de duración y se distribuirán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Podrá autorizarse de mutuo acuerdo, una planificación general de carácter anual, de las vacaciones, respetándose los criterios y normas establecidos en el Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3.- El trabajador, previa la justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar vacaciones retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por el día de los casos de nacimiento de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave, de la familia hasta el momento de la convalecencia o fallecimiento. 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, sin que reciba el trabajador, retribución e indemnización alguna y sin que puedan 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 tuviere derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente, siempre que fuere necesario 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 seis, veinticuatro y treinta y uno de diciembre.

4.- Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral. Se estará, en esta materia, a lo establecido por la normativa de la Seguridad Social, siendo de aplicación lo establecido en el Artículo 50.4 y 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

X. Suspensión del contrato de trabajo.

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 setenta y tres días, con reserva de su puesto de trabajo.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligación o voluntario, o servicio social substitutivo o equivalente, con obligación de reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio, imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El sueldo deberá ser satisfecho, dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- d) Traslado 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 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 de excedencia, no podrá ser superior a tres años, y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia, por un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

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

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

XI. Régimen disciplinario.

1.- Los trabajadores, podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según correspondiere en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establezca en este capítulo.

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

- a) Serán faltas leves, con independencia de aquellas que así pueden ser calificadas, en los Convenios, las siguientes:
 - a.1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - a.2.- El retraso, negligencia o demora en el cumplimiento de sus tareas.
 - a.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.
 - a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, cada uno o dos días al mes.
 - a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
 - a.6.- El descuido en la conservación de los bienes, material y documentos de los Servicios.
 - a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido culpable.
- b) Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así pueden ser calificadas en Convenios, Colecciones, las siguientes:
 - b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
 - b.2.- El incumplimiento de las Ordenes e Instrucciones de los directivos, y de las obligaciones contractuales del

puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.

- b.3.- La desconsideración con el público, en el ejercicio del trabajo.
- b.4.- El incumplimiento o abandono, de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse, riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y más de diez.
- b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11.- La negligencia, que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentación de los Servicios.
- b.12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13.- La utilización o difusión intencional, de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento, por razón del trabajo en el Organismo.
- b.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.

c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

- c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito delictivo.
- c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3.- El falsamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada, durante diez días o más al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- c.6.- El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

3.- Las sanciones que podrá 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.
 - Prorroga proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo, de dos a cuatro días a un mes.
 - Suspensión del derecho de sueldo a prestación selectiva o concurrencia de sueldos, por un período de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo, de tres a seis meses.
 - Inhabilitación por un período de seis meses a seis años.
 - Traslado forzoso a otro destino, si el mismo existe.
 - Despido.

4.- 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, dando lugar a un plazo a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

5.- 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 la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- Los jefes o superiores, que tolexen o encubren 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 y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

MII. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

14.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y 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 de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y es pacífico de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

15.- **Comité de Seguridad e Higiene:** Se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo para llevar a efecto lo establecido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como el contenido del Acuerdo Marco de Febrero de 1984, siempre su composición paritaria entre la representación que designe la Administración y la que designen los trabajadores.

Los Comités de Seguridad e Higiene se constituirán en todos los centros de trabajo que reúnan las condiciones siguientes:

16.- Servir los técnicos y órganos especializados para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como su realización y puesta en práctica serán realizados por equipos con medios técnicos especializados. En caso de no disponer de tales medios propios la Administración, se solicitará la cooperación del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

17.- El Ministerio procurará mantener un Servicio Médico, dotado tanto del personal facultativo y de los medios materiales necesarios, tanto en su centro de trabajo de Plaza de España nº 17, como en el de Paseo de la Castellana nº 3. Estos servicios serán complementados con los prestaciones que puedan obtenerse de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

18.- Tramitará la reclamación toda la vez que cambie la naturaleza.

19.- **Política de Seguridad e Higiene:** La Administración promoverá la aplicación de una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitará la participación de los trabajadores en la misma y procurando una formación práctica en cuanto al manejo de máquinas y previsión de posibles accidentes para aquellos funcionarios que hubieran de utilizar cualquier tipo de máquina, aparatos y útiles que puedan suponer riesgo.

El Ministerio está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando también de puesto de trabajo o tengan que utilizar cualquier técnica, equipo y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio

trabajadores por sus actividades dentro de la jornada de trabajo y fuera de ella, a seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas que se establezcan 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 en un Organismo o Centro de trabajo, partirá del estudio estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos, de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección que tal o cual medida de la política de Seguridad e Higiene que se aplicará directamente para cada Centro de trabajo en que se realicen trabajos o funciones de carácter técnico y de procesos de datos y con participación especial de los comités y comités de trabajo en el mismo. En todo caso deberá suprimirse la existencia de sistemas de protección para detectar los riesgos más significativos, o para prevenirlos o reducirlos, y para poner en prácticas sistemas o medidas de prevención o protección frente a los mismos. Los proyectos de planes y medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y actividades de los mismos, que sean necesarios.

Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Centros del Ministerio podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable para su dimensión, o por la intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene. En caso de no disponer de tales medios, podrán solicitar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudio y proyectos preventivos, y sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Centros del Ministerio podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable para su dimensión, o por la intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudio y proyectos preventivos, y sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Los Comités de Seguridad e Higiene, son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores, sin perjuicio de lo que queda por pactado en los Convenios Colectivos, y en los Comités territoriales o intercentros que puedan constituirse en cada Organismo.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que le corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafo 1.º, 1.ª y 1.ª del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 115 del mismo.

En todas las materias no reguladas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Marco para Personal Laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 y la Disposición Adicional del presente Convenio, desde su aplicación a todos los trabajadores los Acuerdos firmados por la Administración y las Centrales Sindicales en todo lo que respecta al Personal Laboral.

serán devengadas una en el primer semestre y otra en el segundo semestre de cada año, y abonadas en los meses de Julio y Diciembre.

3.- Horas extraordinarias.- Se abonarán con un incremento del 15% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. A los efectos del cálculo de la hora ordinaria se emplea la siguiente fórmula:

Retribución Anual

H.O. = (365 - V - F) x J.N.E.

H.O. = Hora ordinaria

V = Vacaciones

F = Fiestas

J.N.E. = Jornada Normal Ordinaria

A efectos del control sobre la realización de horas extraordinarias, se creó una Comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores y representantes de la Administración.

4.- Forma de pago y liquidación.- El pago de los salarios mensuales se efectuará en día último hábil de cada mes, dentro de la jornada de trabajo. La liquidación que pudiera corresponder al trabajador al cese o despido se practicará y tendrá efecto el último día de prestación y servicios, de acuerdo con lo establecido, que computará y devengará como las partes proporcional de vacaciones y gratificaciones extraordinarias devengadas.

5.- Antigüedad.- Las cantidades que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo los trabajadores por este concepto, quedarán consolidadas y congeladas en su actual cuantía. A partir de esa fecha los aumentos por antigüedad consistirán en porcentajes, que computarán a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, cuyo valor se fija para cada período en el Anexo 21.

6.- Ambas partes manifiestan su voluntad de que, en años sucesivos las tablas salariales se elaboren atendiendo al índice de aumento salarial de 1,2%.

7.- Las tablas salariales para 1984, serán las retribuciones del Anexo 21 del presente Convenio, formadas parte inseparable del mismo. Se garantiza, en todo caso, y con carácter individual, un incremento del 2% respecto a las retribuciones salariales que se viniesen percibiendo a 31-XII-1983, excluido el concepto de antigüedad.

8.- Las cantidades que el trabajador venga percibiendo como mejora pactada o unilateralmente concedida quedarán consolidadas, y en cuanto excedan de la correspondiente a las retribuciones de su nivel, se integrarán en el sueldo como "complemento personal transitorio".

9.- El "Complemento personal", que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, venga percibiendo los trabajadores afectados por este, cuyas retribuciones sean a 31-XII-1983, inferiores a la tabla salarial en éste establecida, se reducirá hasta un 50% de su importe, para compensar el incremento salarial pactado para el presente año, siempre que dicho complemento no retribuya el puesto de trabajo.

10.- Con carácter excepcional, y por una sola vez, en cumplimiento de 1984, se abonará a todos los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio, la cantidad de 15.000 ptas., al objeto de compensar el sistema retributivo y de niveles establecido en éste, así como el nuevo valor de la hora extraordinaria, que se ha ya retribuido hasta la publicación del Convenio.

Formación y liquidación.- El pago de las retribuciones mensuales se efectuará el día último hábil de cada mes dentro de la jornada de trabajo. La liquidación que pudiera corresponder a un trabajador al momento de su cese o despido se practicará y será satisfecho el último día de prestación y servicios, de acuerdo con lo establecido, que computará y devengará como las partes proporcional de vacaciones y gratificaciones extraordinarias devengadas.

XIV. Asistencia y acción social.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio se beneficiarán de los programas y servicios de asistencia y acción social que el Ministerio promueva y realice para su personal de carácter.

XV. Retiro del empleo.

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, o equivalentes en las actividades de carácter

XIII. Retribuciones.

1.- La definición y método de cálculo de las diversas categorías retributivas se adaptará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Decreto 15/1977, de 25 de Junio, sobre regulación del salario y en la Orden de 22 de Octubre del mismo año.

2.- Gratificaciones extraordinarias.- El personal al que sea de aplicación el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias de una normalidad de sus retribuciones cada una, que

... de empleo con las características de traducción y que...

La edad de jubilación, establecida en el plan de pensiones, se...

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a las 65 años...

XVI. Inspección

El Ministerio tiene previsto el establecimiento de una oficina de...

En la inspección de trabajo, el personal de la guardia y...

XVII. Otras Disposiciones

1.- Disposición de carácter general sobre el régimen de...

Realización de los servicios fuera de las horas de trabajo...

a) De carácter general: Mediante previo aviso de 24 horas a...

b) De carácter puntual: Mediante aviso de 24 horas a...

Realización de reuniones fuera de las horas de trabajo...

Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales...

a) De carácter ordinario: Mediante previo aviso de 24 horas...

En todo momento se garantizará el número suficiente de trabajadores...

Los documentos administrativos de carácter urgente se tramitarán...

2.- Disposición de carácter general sobre el régimen de...

... para regular las obligaciones de los interesados de los servicios...

No se aplicará en el cómputo de horas al empleado en las...

Derecho de los representantes del personal a ser sustituidos...

Tanto el Comité de Empresa y Delegado de Personal, tendrán...

Indistintamente con la Dirección de Centro o Servicio pondrá...

Derecho de utilización de fotocopiadora para uso interno...

Si al rebasar el máximo total de horas sindicales, los distintos...

Cuando el nivel de clase del puesto de trabajo que desempeñan...

Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados de Personal...

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro...

Cuando surja alguna disconformidad con respecto a algunos de...

3.- Derechos de los Comités Sindicales: Los sindicatos...

Los delegados de los sindicatos podrán representar a los afiliados...

Dichos delegados podrán crear secciones sindicales en todos...

ANEXO I

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

- Nivel 1.- Titulado grado 1 primer. Nivel 2.- Titulado grado medio y diplomado. Nivel 3.- Jefe de explotación, jefe de equipo de... Nivel 4.- Telefonista-receptor, Oficial de Terminal, Delimitador y Dibujante... Nivel 5.- Telefonista, Operador de Sala de Administrativa, Codificador, Encargado... Nivel 6.- Conserje, Oficial Primera de Oficina, Bibliotecario, Copiadores de Multicopistas. Nivel 7.- Motoristas, Distribuidor de Cables y Operador, Oficial de Segunda de Oficina. Nivel 8.- Mozo, Peón, Limpieza, Almacenero, Volante.

ANEXO Nº 2.

TABLA SALARIAL - AÑO 1.984.

Nivel	Cref.	MENSUAL		ANUAL	
		Salario	Trienio	Salario	Trienio
1	1'35	58.050	2.500	812.700	35.000
2	1'30	55.900	2.300	782.400	32.200
3	1'25	53.750	2.100	752.400	29.400
4	1'20	51.600	1.900	722.400	26.600
5	1'15	49.450	1.700	692.400	23.800
6	1'10	47.300	1.500	662.400	21.000
7	1'05	45.150	1.300	632.400	18.200
8	1	43.000	1.100	602.400	15.400

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22040

RESOLUCION de 30 de junio de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 449/1980, promovido por «VMC Peche, S. A.», contra acuerdo del Registro de 2 de marzo de 1979.

En el recurso contencioso-administrativo número 449/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «VMC Peche, S. A.», contra resolución de este Registro de 2 de marzo de 1979, se ha dictado, con fecha 10 de noviembre de 1983, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo articulado por el Procurador don Adolfo Morales Vilanova, en nombre de «VMC Peche, S. A.», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 2 de marzo del 79, que denegó la protección en España de la marca internacional número 435.810, «VMC Marque a la Pointe», gráfica, para distinguir productos de la clase 28 del nomenclátor, se declara no ser conforme a derecho la resolución recurrida que se anula y deja sin efecto alguno, concediéndose definitivamente la protección en nuestro país a la referida marca internacional número 435.810 VMC, gráfica sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de junio de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

22041

RESOLUCION de 30 de junio de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 376/1980, promovido por «Continental Oil Company», contra acuerdos del Registro de 20 de diciembre de 1978. Expedientes de marca números 785.802 y 786.803.

En el recurso contencioso-administrativo número 376/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por «Continental Oil Company», contra resoluciones de este Registro de 20 de diciembre de 1978, se ha dictado, con fecha 21 de marzo de 1984, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Rodríguez Montaut, en nombre y representación de «Continental Oil Company», contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de

20 de diciembre de 1978 por los que se denegaban las marcas «Jet», y el de 28 de febrero de 1980 que confirmaba en reposición la denegación acordada, debemos declarar y declaramos su disconformidad con el ordenamiento jurídico y, en consecuencia, debemos declarar y declaramos que «Jet» tiene derecho a la concesión de la protección registral. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de junio de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

22042

RESOLUCION de 30 de junio de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 328/1980, promovido por «Perfumería Gal, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Registro de 20 de diciembre de 1978.

En el recurso contencioso-administrativo número 328/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Perfumería Gal, S. A.», contra resolución de este Registro de 20 de diciembre de 1978, se ha dictado, con fecha 13 de marzo de 1984, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Gandarillas Carmona, en nombre y representación de «Perfumería Gal, S. A.», contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de diciembre de 1978, por el que se denegaba a «Perfumería Gal, S. A.», la marca «Agua Nova», y el de 18 de diciembre de 1979 denegatorio de la reposición, debemos declarar y declaramos que no son conformes a derecho y, en consecuencia, debemos declarar y declaramos que la marca 785.805, «Agua Nova», tiene derecho a la concesión de la protección registral. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de junio de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

22043

RESOLUCION de 11 de junio de 1984, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «Same», modelo Laser 150 V 4RM.

Solicitada por «Same Ibérica, S. A.», la homologación de los tractores que se citan, y practicada la misma mediante su ensayo reducido en la Estación de Mecánica Agrícola, de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 14 de febrero de 1964:

1. Esta Dirección General hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que se concede la homologación genérica a los tractores marca «Same», modelo Laser 150 V 4RM, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 140 (ciento cuarenta) CV.

3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección, para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981.

Madrid, 11 de junio de 1984.—El Director general, P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.