

**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 — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1) .....	165,20	171,40
Billete pequeño (2) .....	163,55	171,40
1 dólar canadiense .....		
1 franco francés .....	125,08	130,37
1 libra esterlina .....	17,79	18,45
1 libra irlandesa (4) .....	208,65	214,40
1 franco suizo .....	169,91	176,28
100 francos belgas .....	86,40	88,88
1 marco alemán .....	267,53	277,56
100 liras italianas (3) .....	54,78	56,81
1 florin holandés .....	8,96	9,86
1 corona sueca .....	48,52	50,34
1 corona danesa .....	19,15	19,96
1 corona noruega .....	14,99	15,62
1 marco finlandés .....	18,79	19,58
100 chelines austriacos .....	26,17	27,28
100 escudos portugueses (5) .....	776,19	809,18
100 yens japoneses .....	97,62	101,77
100 yens japoneses .....	66,81	68,88
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham .....	14,28	14,88
100 francos CFA .....	35,75	36,85
1 cruzeiro .....	0,05	0,08
1 bolívar .....	11,69	12,05
1 peso mejicano .....	0,74	0,76
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 libras 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 18 pesetas por metro cuadrado y año por el mar litoral.  
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 Pardo 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 tablón de edictos del Ayuntamiento de Añover de Tajo, durante el período 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 16 de diciembre de 1954 y 19 del Reglamento de 26 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 16 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 período 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 16 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 (al 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 1040/1981, 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 ésta 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 ADMINISTRACION TERRITORIAL

### I. Partes que lo concertan.-

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 1.984.

### II. Ambito de aplicación.-

1.- **Ambito 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 para el personal con relación jurídica laboral.

2.- **Ambito 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.- **Ambito 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 1.985. Sin perjuicio de lo anterior, las tablas salariales tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1.984, negociándose su actualización al finalizar el año.

5.- **Forma y condiciones de denuncia del Convenio:** Se considerará tacitamente prorrogable 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 cualquiera 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 mero 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 acogida 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 deberán 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 refiera el Acuerdo Marco para 1.984, la clasificación, homogeneización 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 pueden derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezca en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

1.- **Categorías y niveles profesionales:** Se establecen ocho 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 1.983.

2.- **Trabajos de superior e inferior categoría:** El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tiene reconocida 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 perentorias 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.- **Ascensos:** Se realizarán según lo dispuesto en el Punto II artículo 4º del presente Convenio.

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

En el escalafón o escalafones de personal laboral, se relacionará éste 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 crean 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 Horarios.

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

2.- La jornada, horario, turnos y horarios especiales del personal, al que sea de aplicación el presente Convenio, se regirá por lo establecido para los funcionarios, en la Instrucción de 21 de diciembre de 1983, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, o la que, en su caso, venga a sustituir a esta.

3.- El calendario laboral, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 42. 3 del Título II del Real Decreto 2000/1.983, de 28 de Junio, debiéndose adaptar al que rige en la Administración, estándolo se en caso de discrepancia, a lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## IX. Vacaciones, permisos y licencias.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán 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 establecerse de mutuo acuerdo, una planificación general, de carácter anual, de las vacaciones, respetándose los criterios y normas incluidos en el Artículo 38 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 licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos, se 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 demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días, cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal, podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre, las necesidades del servicio.
- h) Los días 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 20.4 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 catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación, la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio, imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

2.- La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por los trabajadores, con un año al menos de antigüedad, al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación, no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si/han transcurrido, cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto, en los supuestos, de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos, en que el período 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, existieran en una 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 correspondiera en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen 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 descuido 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 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 locales, material y documentos de los Servicios.
- a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en Convenios Colectivos, las siguientes:

- b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, y de las obligaciones concretas del/

- gusto 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, riesgos 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 menos 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 indebidas, 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 doloso.
- c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva
- c.3.- El falseamiento 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 podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo, de hasta dos días.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo, de dos a cuatro días a un mes.
  - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, por un período de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
  - Inhabilitación para el ascenso, por un período de dos a seis años.
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  - 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, dándose audiencia 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 toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando 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.

## XII. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1ª. 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 específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2ª. Comités 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 1.984, siendo 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 tengan 100 o más trabajadores adscritos.

3ª. Servicios 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.

4ª. 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 las prestaciones que puedan obtenerse de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

5ª. Normativa de aplicación: toda la vigente sobre la materia.

6ª. 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 cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que pueden ocasionar riesgos para el propio

trabajador o para sus familiares o terceros. Deberá ser 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 en un Organismo o Centro de trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y de proceso de datos y con periodicidad trienal en oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en prácticas sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal, que sea necesario.

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 propios, solicitarán 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 tenga 100 o más trabajadores. Sin perjuicio de lo que pueda ser 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.º y 1.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

En todas las materias no reguladas por 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, serán de aplicación a todos los trabajadores los Acuerdos firmados por la Administración y las Centrales Sindicales en todo lo que respecta al Personal Laboral.

### XIII. Retribuciones.

1.- La definición y módulo de cálculo de los diversos conceptos retributivos se adaptará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Decreto 2386/1973, de 17 de Agosto, sobre ordenación del salario y en la Orden de 22 de Noviembre del mismo año.

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

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 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. A los efectos del cálculo de la hora ordinaria se estará a la siguiente fórmula:

#### Retribución Anual

$$R.O. = (365 - V - F) \times J.N.D.$$

R.O. = Hora ordinaria

V = Vacaciones

F = Fiestas

J.N.D. = Jornada Normal Diaria.

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

4.- Formas de pago 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, incluyendo tanto los salarios devengados y no recibidos como las partes proporcionales a vacaciones y gratificaciones extraordinarias devengadas.

5.- Antigüedad: Las cantidades que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen 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 trienios, que comenzarán a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, cuyo valor se fija para cada nivel en el Anexo 2º.

6.- Ambas partes manifiestan su voluntad de que, en años sucesivos las tablas salariales se elaboren atendiendo al logro de un abanico salarial de 1:2'3.

7.- Las tablas salariales para 1.984, serán las recogidas como Anexo nº 2, del presente Convenio, formando 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, vengían percibiendo los trabajadores afectados por este, cuyas retribuciones sean a 31-XII-1.983, 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 Octubre/ de 1.984, 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 y categorías contenido en éste, así como el nuevo valor de la hora extraordinaria respecto a las ya realizadas hasta la publicación del Convenio.

Formas de pago 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, incluyendo tanto los salarios devengados y no recibidos como las partes proporcionales a 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 carrera.

### XV. Fomento 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, comprometiéndose la Administración a -

constituir Bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir/ 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/1.981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1.981, de 19 de octubre.

#### XVI. Productividad.

El Ministerio tiene previsto el establecimiento de normas de racionalización de los servicios, valoración de los puestos de trabajo y fomento de la productividad, así como la elaboración para llevarlo a efecto de baremos y normas de medidas y control del trabajo.

En la elaboración de estos proyectos se pedirá la participación de los representantes de los trabajadores.

#### XVII. Derechos Sindicales.

1.- Derechos de los trabajadores: Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

Realización de las asambleas fuera de las horas de trabajo.

a) De carácter general.- Mediante previo aviso de 24 horas a la dirección del centro o servicio podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y las Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla, las asambleas parciales de los diferente turnos, se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial.- Podrán ser convocadas por el 20% de los componentes del grupo profesional del que se trata mediante previo aviso de 24 horas a la dirección del centro o servicio correspondiente.

Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo.

Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales / siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del centro o servicio de que se trate.

a) De carácter ordinario.- Mediante previo aviso de 24 horas/ a la dirección del centro o servicio correspondiente, se podrán convocar asambleas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. Las convocatorias de este tipo de asambleas no serán contabilizadas para el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

Los convocantes garantizarán igualmente el mantenimiento del orden en las asambleas.

2.-Derechos de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal.- Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán los derechos siguientes:

Derecho a un tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen. Las horas necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas con un máximo de 30 horas mensuales.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ministerio.

Derecho de los representantes del personal a ser sustituidos durante sus horas sindicales mediante aviso de 17 horas.

Tanto el Comité de Empresa y Delegado de Personal tendrán derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y sus posibles causas.

Indistintamente cada Dirección de Centro o Servicio pondrá a disposición de los diferentes Comités de Empresa y de los Delegados de Personal un local adecuado, siempre que las características del Centro lo permitan, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándose el material de oficina necesario.

Derecho de utilización de fotocopiadora para uso interno de cada Comité de Empresa en materia laboral relacionada con el Ministerio de Administración Territorial.

Sin rebasar el máximo total de horas sindicales, los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso el Delegado de Personal, podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado/s del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Cuando el nivel de clase del puesto de trabajo que desempeñan los representantes que sean relevados del trabajo, así lo exija, la Dirección del Centro o Jefe de Servicio cubrirá automáticamente dicho puesto con personal de la plantilla durante el tiempo necesario.

Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones de anuncios ofrecerán la posibilidad de comunicación fácil con los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario legal, a los modelos TC-1 y TC-2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral y a cuantos otros tengan relación con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

Cuando surja alguna disconformidad con respecto a algunos de estos documentos, la Dirección de los Centros y Servicios pondrán a disposición de los citados representantes, la fotocopia de los documentos en cuestión.

3.-Derechos de las Centrales Sindicales.- Los Sindicatos, legalmente constituidos tendrán derecho a actuar como tales y además podrán realizar las actuaciones siguientes:

Los delegados de los sindicatos podrán representar a sus afiliados en todas aquellas cuestiones necesarias ante los mandos de los Centros y Servicios dependientes del Ministerio de Administración Territorial. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que para las actividades sindicales se desprenden del punto 1 del Artículo 22 de este Convenio.

Dichos sindicatos podrán crear secciones sindicales en todos y cada uno de los Centros de trabajo.

#### ANEXO Nº 1.

#### RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO AGRUPADOS POR NIVELES.

Nivel 1.- Titulado grado superior.

Nivel 2.- Titulado grado medio y diplomado.

Nivel 3.- Jefe de explotación, Jefe de equipo de Informática, Programador y Jefe de Primera Administrativo.

Nivel 4.- Telefonista-recepcionista, Oficial de Primera Administrativo, Operador de Ordenador, Operador de Terminal, Deliniante y Dibujante Proyectista, Ayudante de Redacción.

Nivel 5.- Telefonista, Oficiales de Segunda Administrativos, Perforista-Verificador, Codificador, Encargado de Almacén.

Nivel 6.- Conserje, Oficial Primera de Oficio, Fotocopiadores, Conductores, Operadores de Multicopistas.

Nivel 7.- Motoristas, Distribuidor de Cierre y Repartos, Oficial de Segunda de Oficio.

Nivel 8.- Mozo, Peón, Limpiadora, Almacenero, Vigilante.

## ANEXO N.º 2.

TABLA SALARIAL - AÑO 1.984.

Nivel	MENSUAL			ANUAL	
	Coef.	Salario	Trienio	Salario	Trienio
1	1'35	58.050	2.500	812.700	35.000
2	1'30	55.900	2.300	782.600	32.200
	1'25	53.750	2.100	752.500	29.400
4	1'20	51.600	1.900	722.400	26.600
	1'15	49.450	1.700	692.300	23.800
6	1'10	47.300	1.500	662.200	21.000
	1'05	45.150	1.300	632.100	18.200
8	1	43.000	1.100	602.000	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 1978.

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 1978, 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 Villanova, en nombre de «VMC Peche, S. A.», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 2 de marzo del 78, que denegó la protección en España de la marca internacional número 435.610, «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 435.610 VMC, gráfica sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, 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 comunique 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 378/1980, promovido por «Continental Oil Company», contra acuerdos del Registro de 20 de diciembre de 1978. Expedientes de marca números 785.802 y 785.803.

En el recurso contencioso administrativo número 378/1980, 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 1958, 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 comunique 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 1958, 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 comunique 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 1984:

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.