

favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores del buque.

En ningún caso se podrá celebrar una reunión o asamblea formativa dentro de la jornada normal de trabajo, antes de haber transcurridos dos meses de la celebración de otra de igual carácter.

Esta limitación no será de aplicación cuando el buque - se, halle en puerto, siempre que no se entorpezcan las guardias ni turnos de trabajo, y quedando siempre a salvo la seguridad del buque.

Con carácter general, las reuniones o asambleas no podrán celebrarse si no se cumplen los requisitos expuestos en esta apartado.

ARTICULO 51.- ACCESO AL BUQUE DE REPRESENTANTES SINDICALES Y CELEBRACION DE REUNIONES O ASAMBLEAS EN PUERTO.

Durante la estancia del buque en puerto o en astillero los responsables de cualquier Sindicato legalmente reconocido y con afiliados en ese buque, una vez acreditada su condición ante el Capitán del buque, podrán efectuar visi-

tas a bordo a fin de cumplir con sus funciones sindicales.- Estas visitas y reuniones o asambleas podrán realizarse siempre que con ellas no queden interrumpidos los trabajos imprescindibles a bordo, ni dificulten o demoren las operaciones comerciales del buque. Cualquiera accidente o percance que pudieren sufrir dichos representantes durante su estancia o el acceso al buque serán de su entera responsabilidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES
=====

PRIMERA.- Las percepciones establecidas en las tablas salariales anexas al texto de este Convenio, tendrán siempre y en todo caso la consideración de cantidades brutas, sujetas a los descuentos legalmente establecidos.

SEGUNDA.- Expresamente se manifiesta que las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio se entienden -en su conjunto, estimación homogénea y - cómputo anual- más favorables que las establecidas por las disposiciones laborales vigentes.

Categorías Profesionales	SALARIOS NETOS (30 días)								HORAS		Anexo 1 Manutención y alojamiento (días)		
	Salario base (0)	SITUACION EMBARQUE			VACACIONES Expect. embarque y Calidad servicio S,Prof. (5) TOTAL	Pago extra (5)	Licencias Reglamento, Excepciones S,Prof. (6) TOTAL	Guardias en Dom, Fest. y ned, Sab. Bulk-Petr (7) ptx/hora	Extraord. en jornada ordinaria Bulk-Petr (7) hrs	Triantes (días) (8)			
		PETROL, G. PERSICO PRODUCT CARRIER S,Prof. (1) TOTAL	CEMENTERO S,Prof. (2) TOTAL	BULK CARRIER S,Prof. (3) TOTAL									
Capitán	98.220	308.040	243.900	232.500	232.500	98.220	162.450	-	-	80	4.157		
Jefe de Máquinas	92.880	293.910	234.090	223.140	223.140	92.880	145.020	-	-	80	4.157		
Primer Oficial	77.280	190.350	173.010	164.940	164.940	77.280	120.360	475	545	481	553	80	4.157
Segundo Oficial	67.110	159.090	157.050	151.320	151.320	67.110	102.990	414	474	418	480	80	4.157
Tercer Oficial	60.690	149.640	146.940	140.790	140.790	60.690	94.990	375	431	378	435	80	4.157
Mac. Naval Mayor	56.880	133.350	107.640	102.600	102.600	56.880	83.010	347	400	352	405	80	4.157
Mac. Naval 1º	54.150	122.820	99.540	94.890	94.890	54.150	73.750	339	388	343	394	80	4.157
Mac. Naval 2º	51.660	112.380	91.230	86.940	86.940	51.660	68.520	328	379	333	383	80	4.157
Cont. Cald. Bomb.	51.360	105.420	90.030	85.860	85.860	51.360	67.530	321	369	325	372	80	4.157
Mayordomo	50.430	104.040	83.550	79.620	79.620	50.430	64.230	-	-	-	-	80	4.157
Cocinero	50.400	97.890	83.340	79.410	79.410	50.400	63.750	307	353	310	358	80	4.157
Electric. prof. comp	50.400	97.890	83.340	79.410	79.410	50.400	63.750	307	353	310	358	80	4.157
Mecanico	47.970	92.580	79.860	76.080	76.080	47.970	61.020	306	351	308	356	80	4.157
Eng. Ayte. Bomb.	47.940	92.490	79.770	76.020	76.020	47.940	60.660	294	339	298	343	80	4.157
Marinero	47.940	90.240	79.680	75.960	75.960	47.940	60.660	291	334	294	339	80	4.157
Camarero 1º	47.940	90.240	79.680	75.960	75.960	47.940	60.660	291	334	294	339	80	4.157
Camarero 2º	47.160	88.290	77.040	73.440	73.440	47.160	59.010	286	329	289	334	80	4.157
Moto	46.380	85.860	73.560	70.080	70.080	46.380	58.020	282	324	286	326	80	4.157
Marinillo	46.380	84.540	73.560	70.080	70.080	46.380	58.020	282	324	286	326	80	4.157

425 RESOLUCION de 22 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo regional laboral de los Centros de Servicios Sociales de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para los Centros de Servicios Sociales de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, suscrito por la representación de la Dirección y la representación de los trabajadores el día 18 de julio de 1984 y presentado en este Departamento completa toda la documentación preceptiva según el artículo 8.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 14 de noviembre de 1984.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto

en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia de hallarse comprendido tal Organismo en el ámbito del artículo 2.º, 3.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de cuya advertencia queda constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

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

Madrid, 22 de noviembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO REGIONALLABORAL DE LOS CENTROS DE SERVICIOS SOCIALESDE LA CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIALDE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.CAPÍTULO I.— DISPOSICIONES GENERALES.—Artículo 1.— Objeto de Aplicación.—

El presente convenio colectivo regula las relaciones de carácter jurídico laboral entre la Junta de Castilla y León y el personal laboral que presta servicios para la misma en los Centros e Instituciones que, procedentes del Instituto Nacional de Asistencia Social, se transfirieron a la Comunidad Autónoma de Castilla y León por Real Decreto 251/82, de 15 de Enero.

Afectará igualmente al personal laboral que, en el futuro pudiera prestar servicios en Centros de nueva creación dependientes de la Junta de Castilla y León, siempre que dichos Centros tengan por finalidad el cumplimiento de una función asistencial idéntica a la de los Centros transferidos que antes se hizo referencia, así como al personal laboral que, dependiendo directamente del Delegado Territorial de la Consejería de Bienestar Social en cada provincia, o de sus Servicios Centrales preste servicios orientados a la gestión o asistencia técnica de dichos Centros.

Expresamente queda excluido del ámbito de este Convenio todo aquel personal ligado a la Junta de Castilla y León por relación funcional o contratación administrativa.

Artículo 2.— Vigencia y Duración

Este convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

A los efectos económicos, se retrocederá su vigencia al 1 de enero de 1984.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1-1-1984 hasta el 31-12-1985; salvo sus aspectos económicos para el año 1985, que se negociarán a partir del 1-12-1984.

Artículo 3.—

Las condiciones establecidas por este convenio forman un todo orgánico e indivisible y afectos de su aplicación serán consideradas globalmente en computo anual siendo respetadas aquellas situaciones anteriores individuales o colectivas que consideradas en computo anual excedan de las establecidas en el presente convenio.

Artículo 4.— Interpretación y vigilancia.—

Como órgano de seguimiento de la aplicación del presente convenio habrá de constituirse una comisión formada por representantes de ambas partes, su número no podrá exceder de cuatro representantes de cada una de dichas partes, quienes, en todo momento, podrán remover y sustituir a sus representantes en dicha comisión, con el solo requisito de comunicar a la otra parte la remoción y sustitución.

Dicha comisión habrá de reunirse trimestralmente y, además cuando la mitad más uno de los representantes de los trabajadores o de la Junta de Castilla y León, así lo soliciten.

Será misión de dicha comisión la interpretación de las cláusulas del presente convenio, así como el análisis periódico del cumplimiento del mismo.

Para la validez de sus acuerdos se requerirá la mayoría simple en cada una de las dos partes representadas.

CAPÍTULO II.— FORMACION DEL PERSONAL.—Artículo 5.—

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional de acuerdo con las siguientes notas:

1).- Cursos organizados o propuestos por la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León: En este caso los trabajadores tendrán derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo sin menoscabo de remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resultará más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León concederá un permiso de formación por el tiempo que haya de durar el curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

Cuando, como consecuencia de una posible transformación o reestructuración de los constituidos de los Centros de Servicios Sociales, y para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo sea necesario adaptar al mismo a las modificaciones técnicas operadas, la asistencia de los trabajadores a dichos cursos de adaptación y capacitación impartidos en centros oficiales o reconocidos oficialmente tendrán derecho a un permiso de formación en las mismas condiciones que las establecidas en el párrafo 1º de este artículo.

2).- Cursos de formación y otros estudios no relacionados directamente con el trabajo desarrollado habitualmente.

En este caso, y siempre que dichos cursos se realicen en centro oficial, el trabajador tendrá derecho a la división de las vacaciones anuales a efectos de realización de exámenes o pruebas de aptitud sin que tal división pueda exceder de cuatro períodos, ninguno de los cuales será inferior a una semana de duración. Igualmente, y en supuesto de que el trabajo se realizara en turnos continuados, tendrá derecho a elegir el más beneficioso para la realización de estudios en centro oficial. Si de dicha elección se derivara que otro trabajador tuviera necesariamente que realizar siempre un turno fijo, habrá de mediar consentimiento expreso de este último ante la Dirección Provincial, para que pueda hacerse uso de este derecho.

En todo caso la Consejería de Bienestar Social podrá requerir al trabajador para que presente los justificantes que acrediten el disfrute de los derechos señalados en los párrafos anteriores.

Entre los representantes de los trabajadores y la Consejería de Bienestar Social se negociará periódicamente un calendario de cursos de formación y perfeccionamiento.

CAPÍTULO III.— CLASIFICACION DEL PERSONAL.—Artículo 6.—

Personal fijo.— Es el contratado sin pactar modalidad alguna en cuanto a su duración.

Personal interino.— Es el que²contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de este originadas por permisos, vacaciones, E.L.T., excedencia forzosa y cualquier otra causa que obligue a reservar plaza al ausente.

El caso del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna cuando se reintegre el personal a quien sustituye.

Al desaparecer la interinidad, bien por incorporación, bien por extinción de su contrato durante la sustitución, el interino causará baja sin derecho a indemnización alguna ostentando en todo caso, a efectos de nuevo ingreso, las preferencias señaladas en los artículos siguientes relativos a cobertura de vacantes.

Personal interno.— Es el que ha sido contratado como tal por necesidades del servicio, sin que proceda descuento alguno en sus retribuciones por alojamiento y manutención. Desde la entrada en vigor de este convenio solo podrán efectuarse contratos de interino en supuestos de excepcional necesidad del servicio que habrá de ser justificada. El personal interno conservará este derecho con carácter personal a extinguir.

Personal docente.— A los solos efectos de jornada laboral aplica lo establecido por personal docente a aquel que de forma habitual y exclusiva y habiendo sido contratado específicamente para ello, se dedica a actividad lectiva, teórica o práctica, dentro de los niveles educativos. El

personal docente dependiente del Ministerio de Educación que pretenda prestar servicios en alguno de los centros referidos en el art. 1 de este convenio pero que no mantenga relación laboral con la Consejería de Bienestar Social, se registró por su normativa y convenios específicos.

CAPÍTULO IV.— INCORPORACIÓN, RECONOCIMIENTO, ESCALAFÓN Y PLANTILLA.—

Artículo 7.—

Todas las vacantes de puestos de trabajo, tanto de nueva creación como las que se produzcan por quedar descubiertas, serán anunciadas durante siete días en la totalidad de los centros de la provincia respectiva comunicándose igualmente al comité de empresa o delegados de personal y acciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 8.— Sistema de Cobertura.—

1.— Cuando la plaza vacante sea solicitada por un trabajador de la misma categoría, y que viniera realizando funciones idénticas y similares a las de la plaza a cubrir durante los seis meses anteriores, le será adjudicada dicha plaza. Si concurrieran varios, reuniendo los requisitos anteriores, habrá de ponderarse, tanto su antigüedad como su titulación respectiva.

2.— Cuando la vacante producida no pudiera ser cubierta por el procedimiento anterior, la Consejería de Bienestar Social procederá a seleccionar el candidato más idóneo de entre todas las solicitudes presentadas, tanto por los propios trabajadores del organismo como por el personal aspirante a nueva contratación. El órgano seleccionador estará integrado, además de por los miembros designados por la Consejería de Bienestar Social, por dos trabajadores pertenecientes a la misma o superior categoría de la plaza vacante, designados por el comité de empresa.

Si se apreciara igualdad de mérito entre varios aspirantes, tendrá preferencia en este turno:

- Los trabajadores de categoría inmediatamente inferior a la plaza vacante que tengan consideración de fijos.
- Los trabajadores interinos que ocuparan dicha plaza en el momento de producirse la vacante con una antigüedad de tres meses anteriores sin solución de continuidad.
- Los trabajadores que hubieran causado baja por razón de matrimonio y se encuentran en situación de separación o disolución del vínculo matrimonial, viudedad o enfermedad grave del conyuge.
- Los trabajadores con contratos interinos o eventuales anteriores con los Centros de Servicios Sociales, o con la Junta de Castilla y León y también los que en el momento de producirse la vacante estuvieran sujetos a dicha contratación.

3.— Los trabajadores vinculados a la Consejería de Bienestar Social por cualquier modalidad de contrato laboral que concurren a la cobertura de vacantes tanto en el supuesto contemplado en el número 1 como en el número 2 anteriores, tendrán obligación, en el caso de que se les adjudique la plaza vacante de permanecer dos años en el destino concedido.

4.— Las solicitudes para cubrir vacantes presentadas por el personal que pretenda nueva contratación y que, por tanto no presta servicios en la Junta de Castilla y León en el momento de la presentación de solicitud, deberán ser tramitadas por conducto del Instituto Nacional de Empleo, considerándose a efectos de nueva contratación, la situación de pasado registrado del solicitante como mérito a considerar.

Artículo 9.— Contratación y período de prueba.—

a) La edad mínima de admisión se fija a los 18 años. La contratación con arreglo a las necesidades a cubrir se realizará por la Consejería de Bienestar Social, sin perjuicio de la facultad de esta de delegar o desempeñar esta facultad en sus órganos periféricos.

Obligatorianamente y con la antelación necesaria a su admisión, los aspirantes deberán aportar la documentación exigida, sometiendo a los exámenes o pruebas que se señalen.

b) El período de prueba será variable, según la índole del puesto a cubrir, y en ningún momento podrá exceder del tiempo fijado a continuación:

- Personal técnico superior, 3 meses.
- Personal técnico medio y directores de instituciones o centros no comprendidos en el apartado anterior, 2 meses.

- Otro personal profesional, 1 mes.
- Personal no cualificado, 15 días.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecta a los trabajadores durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 10.— Escalafón y Plantilla.—

En el primer trimestre natural de cada año la Consejería de Bienestar Social elaborará y hará público el escalafón del personal laboral fijo que habrá de expresar la categoría profesional y la antigüedad en los Centros de Servicios Sociales o, en su caso en la Junta de Castilla y León. El personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos dentro del mes siguiente a su publicación entendiéndose hecha ésta con la exposición del escalafón en el tablón de anuncios de cada Delegación Territorial de la Consejería de Bienestar Social y el traslado de copia al comité de empresa.

Dicho escalafón será referido exclusivamente al personal que presta servicios para la Junta de Castilla y León.

Artículo 11.— Permutas.—

Dentro del ámbito territorial de Castilla y León, podrán concederse permutas entre trabajadores cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que cuenten con más de 2 años de servicios continuados en el centro.
- Que desempeñen puestos de idénticas características y categoría profesional.
- Que exista informe favorable de los respectivos Delegados Territoriales de la Consejería de Bienestar Social.
- Que a los permutantes les falte más de 5 años para su jubilación.

En el caso de que dos o más trabajadores deseen efectuar permuta con un mismo tercero, tendrá preferencia aquel que, reuniendo los requisitos anteriores, presente mayor antigüedad en los Centros de Servicios Sociales.

Será anulada la permuta si en los 2 años siguientes a la fecha en que tenga lugar se produce la baja, excedencia o jubilación, todas ellas voluntarias, y alguno de los permutantes.

En el plazo de 10 años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

La concesión de permuta no dará derecho a abono de gastos ni de indemnización de clase alguna.

CAPÍTULO V.— TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS.—

Artículo 12.—

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que exija cambio de localidad, salvo acuerdo voluntario entre el trabajador y la Junta de Castilla y León, o cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que justifiquen el traslado, en cuyo caso habrá de ser aprobado por la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Artículo 13.—

Autorizado un traslado, conforme al artículo anterior se producirá que el mismo se efectúe fuera del período lectivo ordinario, cuando el trabajador trasladado curse estudios o tenga hijos en edad escolar.

Entre la autorización del traslado y su efectividad habrá de mediar, como mínimo, un período de un mes, entendiéndose autorizado el traslado en el momento en que el trabajador reciba la notificación de la resolución de la autoridad laboral.

El trabajador trasladado tendrá derecho al abono de los gastos de viaje así como los de sus familiares, así como de los producidos por traslado de muebles y enseres, previa justificación documental.

Igualmente tendrá derecho a un indemnización equivalente al importe de cinco mensualidades de su salario.

Por razones técnicas u organizativas el trabajador podrá ser desplazado temporalmente, hasta el límite de un año a población distinta

de la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Junta de Castilla y León.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Los trabajadores trasladados o desplazados, tendrán preferencia para ocupar los puestos o vacantes que se produzcan en los Centros de Servicios Sociales.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 14.— Trabajo de categoría superior o inferior.

DNO: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

DOS: "Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité, o, en su caso, de los delegados del personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente".

TRES: "Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice".

CUATRO: En aquellos supuestos en que la salud del trabajador pueda verse perjudicada por el desarrollo de su actividad profesional, previa declaración médica, la Dirección General de Bienestar Social podrá adoptar las medidas que estime adecuadas tendentes a darle un puesto de trabajo compatible con su situación médica.

Artículo 15.—

Los centros de nueva construcción habrán de prever la accesibilidad de los locales y puestos de trabajo a los trabajadores en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física.

Las reformas de los centros existentes que pudieran programarse en el futuro deberán contemplar, en la medida del alcance de las mismas, la eliminación de dichas barreras arquitectónicas.

CAPÍTULO VI.— RETRIBUCIONES.—

Artículo 16.—

Las retribuciones del personal comprendidas en este convenio estarán constituidas por salario base y complementos salariales, en su doble vertiente de personales y de puestos de trabajo.

Artículo 17.—

El salario base de los trabajadores afectados por este convenio se entenderá como aquella parte de la retribución fija o como unidad de tiempo, cuyas cuantías serán las que se fijan en las tablas, que para cada categoría profesional, figuran en el anexo de este convenio.

Artículo 18.— Antigüedad.—

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de trienios, cuyo valor está reflejado en el anexo I del convenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

1.— La fecha inicial para su determinación, será aquella en la que comencé la prestación de servicios en el Centro de Servicios Sociales o, en su caso, en la Junta de Castilla y León, siempre que no haya existido solución de continuidad, temporal, forzosa o eventual, en su relación contractual laboral.

2.— Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en el Centro de Servicios Sociales, considerándose como si efectivamente trabajara todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido salario o remuneración, sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros o en comisiones, licencias retribuidas o ILL derivada de enfermedad o accidente de trabajo. Se computará también el tiempo de excedencia especial por nombramiento de cargo sindical o público, en las condiciones establecidas en el capítulo de acción sindical. Se computará igualmente, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio militar o prestación equivalente.

3.— La antigüedad se computará en razón de los años prestados dentro de los Centros de Servicios Sociales y de la Junta de Castilla y León, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador siempre que conforme se señalaba el apartado 1 anterior, no haya mediado solución de continuidad en la prestación contractual.

4.— Los aumentos periódicos por año de servicio se comenzarán a devengar a partir de la fecha de vencimiento del trienio. En adelante, y respecto a la acumulación de trienios, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5.— Cuando un trabajador sea en los Centros de Servicios Sociales por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, y posteriormente reintegrado, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso. Si hubiera solicitado excedencia voluntaria se le computará la antigüedad desde la fecha de inicio de su prestación laboral en el Centro de Servicios Sociales, deduciéndosele el período de tiempo durante el cual hubiera permanecido en excedencia voluntaria.

Artículo 19.—

No se realizarán horas extraordinarias excepto en casos de necesidad. En este supuesto se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 20.—

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año, en cuenta de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus convenio cada una de ellas. Tales retribuciones habrán de abonarse antes del 30 de junio y antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 21.— Indemnizaciones no salariales: desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieran que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo percibirán una dieta de 2.500 ptas. por día en territorio nacional y de 7.000 ptas. en territorio extranjero.

Dicha dieta se reducirá a 1.100 ptas. si el interesado pernocta en su domicilio, a menos de que hubiere de efectuar fuera de su residencia habitual la comida y la cena.

Los viajes de ida y de vuelta serán abonados por la Consejería de Bienestar Social, teniendo derecho el trabajador a utilizar primera clase de ferrocarril, salvo que tales viajes hubieran de efectuarse a Canarias, Ceuta, Melilla y Baleares, donde podrá utilizar el avión.

Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, la Consejería de Bienestar Social abonará el exceso; siempre que tenga conocimiento previo del mismo y exista posterior justificación documental de la totalidad de los gastos realizados.

En los mismos términos anteriores, se devengarán dietas por los desplazamientos realizados dentro del territorio nacional para asuntos sindicales por los miembros de los comités de empresa o de las secciones sindicales.

Si los viajes se realizarán en vehículo propio, se sustituirá el abono del billete por una indemnización de 14 ptas. por Km. recorrido, previa autorización del uso de tal vehículo por quien haya utilizado el desplazamiento.

El importe de las dietas citadas se incrementará en un 5,5% a partir de la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Artículo 22.— Jubilación forzosa.—

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, y mientras subsistan las actuales circunstancias de paro,

ambas partes acuerdan establecer la jubilación forzosa para el personal laboral fijo, al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

Si al cumplir los 65 años el trabajador no hubiera completado el período mínimo de carencia exigible para tener derecho a pensión, podrá continuar prestando servicios hasta el cumplimiento del citado período de carencia, en cuyo momento quedará extinguida su relación laboral.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio hubieran alcanzado los 65 años de edad y tuvieran ya cubierto el período mínimo de carencia para causar derecho a pensión, cesarán en su prestación de servicios por extinción de su relación laboral.

Artículo 23.- Jubilación especial.-

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto de 1981 y el Real Decreto 2708 de octubre de 1981 para el caso de que los trabajadores con 64 años accedieran a la jubilación con el 100% de los derechos, la Consejería de Bienestar Social sustituirá a cada trabajador por otro percceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Artículo 24.-

El complemento de nocturnidad será del 20% del salario, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

CAPITULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y VACACIONES.-

Artículo 25.-

El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este convenio, será como máximo de cuarenta horas semanales.

A efectos de la jornada se respetarán las condiciones más beneficiosas anteriormente implantadas.

Para el personal clasificado como docente se establece un horario de treinta y dos horas semanales, de las cuales veintinueve serán lectivas, dedicándose las restantes a trabajos complementarios realizados en el Centro.

Artículo 26.- Horario de trabajo de cada centro.-

La Consejería de Bienestar Social, previo informe de los representantes de los trabajadores fijará el horario de trabajo de cada Centro, para cuya puesta en práctica habrá de contar con la aprobación de la autoridad competente.

En tanto no se establezcan otros horarios, se continuará con los actuales en vigor.

Artículo 27.- Trabajo a turnos.-

El personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando servicios bajo el mismo horario que actualmente venga realizando. Se procurará que estos turnos sean fijos. Donde por causas técnicas u organizativas deban hacerse turnos rotativos, los trabajadores que los realicen tendrán derecho al descanso semanal reglamentario, procurando que éste se haga en sábado y en domingo. En todo caso los turnos rotativos de noche no tendrán una duración superior a tres horas.

Salvo acuerdo de los representantes legales de los trabajadores, toda implantación o variación de turnos requerirá autorización previa de la autoridad laboral.

Artículo 28.-

La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquellos Centros que por razones del servicio no se pueda, la jornada no podrá ser partida en más de dos períodos. En intervalos de descanso se establecerá por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, procurando que no exceda de dos horas.

Del 1 de julio al 31 de septiembre, y siempre que lo permita el normal desenvolvimiento del servicio, la jornada será reducida en las Guarderías y en aquellos otros Centros de características similares.

Artículo 29.- Vacaciones.-

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría.

Todo ello sin perjuicio de respetar las vacaciones más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa establecida se viniera disfrutando por el personal afectado por este Convenio.

En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Las vacaciones y sus fechas de disfrute se comunicarán a los trabajadores por el Director del Centro, al menos con un mes de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

Artículo 30.-

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido del 1 de julio al 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período cierre algún Centro, el personal adscrito a él disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Asimismo se disfrutará de siete días naturales de vacaciones en Semana Santa y Navidad.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo efectuado, computándose las fracciones como mes completo.

Artículo 31.-

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo, tendrán un día libre cada quince días, aparte del descanso reglamentario correspondiente, siempre que lo permita el funcionamiento del Centro a juicio del Director y no incida en la asistencia a los beneficiarios.

CAPITULO VIII.- LICENCIAS Y EXCEPCIONES.-

Artículo 32.-

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días por razón de matrimonio.
- Siete días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, hermanos y alumbramiento de esposa.
- Seis días por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Un día para bodas de hijos, padres, hermanos, tíos y parientes de 2º grado de consanguinidad. En caso de ser fuera de la provincia serán tres días.
- Por realización de exámenes y otros asuntos propios, hasta un máximo de dos días al año.
- Dos días por traslado.
- Dos días por fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Durante el período de gestación, al la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que pueda ser perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo más accesible a su estado, previo acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro y en todo caso deberá acreditarse las causas que lo motivan.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de los permisos concedidos en este artículo e igualmente a no obstarlos en su disfrute. La simulación de los supuestos que dan lugar al derecho a licencias tendrán la consideración de falta muy grave. El personal laboral se compromete a cubrir los puestos de trabajo vacantes por alguna de estas licencias.

Artículo 33.-

El personal afectado por este Convenio con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencias

sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a cuatro. Deberá mediar una diferencia de doce meses entre dos periodos de licencia.

La mujer trabajadora además de su descanso reglamentario y en caso de maternidad, tendrá derecho a disfrutar una licencia sin retribución de cuatro meses prorrogables hasta un máximo de doce meses en fracciones de cuatro.

Artículo 34.-

Los trabajadores con un año como mínimo de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a diez, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, ni a ningún otro efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Junta de Castilla y León, mientras dure, ni del disfrute de la vivienda que como trabajador le pudiera corresponder.

La concesión de esta excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja a su término.

Cuando lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su categoría y centro de origen; si esto no se diera, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto centro o categoría inferior con el salario correspondiente a dicha categoría inferior, hasta que se produzca vacante en su centro de origen.

Artículo 35.-

Se concederá excedencia forzosa cuando concurre alguna de las circunstancias siguientes:

- El nombramiento por cargo político a nivel estatal, regional, provincial o local, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Prestación del Servicio Militar o equivalente, por el tiempo de duración de éste.

Al personal en situación de excedencia especial se le conservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella, sin derecho a percibo de retribución alguna, salvo lo dispuesto en el artículo correspondiente respecto al Servicio Militar.

Artículo 36.-

Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el Servicio Militar o equivalente, percibirá el 80 por 100 de su salario real, y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo, dicha retribución será del 100 por 100 de dicho salario.

CAPITULO IX.- FALTAS Y SANCIONES.-

Artículo 37.-

Con carácter previo a la ejecución de cualquier sanción, salvo la amonestación verbal, será necesario la notificación de la misma al trabajador y a los representantes de los trabajadores de la provincia, donde radique el Centro en que aquél presta sus servicios, al menos, con cinco días de antelación, a fin de que por el trabajador se alegue lo que considere necesario a su defensa y el Comité de Empresa emita el preceptivo informe.

Todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, deberán ser comunicadas por escrito al interesado, quien causará recibo de la misma. En la comunicación se hará saber al derecho que le asiste, para, previo agotamiento de la vía administrativa, recurrir contra la sanción ante la Registratura de Trabajo.

Artículo 38.-

Transcurridos 3 meses desde el cumplimiento de sanciones por faltas leves o 6 por faltas graves y muy graves, serán canceladas, los antecedentes en el expediente personal del trabajador sancionado sin perjuicio de su consideración a efectos de reincidencias.

Artículo 39.- Clasificación de faltas.-

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Artículo 40.- Faltas leves.-

- De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.
- El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado al Instituto, a los asistidos, o a los compañeros de trabajo, encaje en el número e) del artículo 42 o en el número 7) del artículo 43.
- Descuidos en la conservación del material de las instalaciones y la falta de higiene personal.
- No atender al público, a los asistidos, o al personal en general con la debida corrección.
- Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del Centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán considerarse como faltas graves.
- La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.

Artículo 41.- FALTAS GRAVES

- Más de siete y menos de diez de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser consideradas faltas graves.
- Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación durante un periodo de un mes.
- Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo análoga a la desobediencia de sus superiores en materia de servicios que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
- La reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre, y siempre que haya habido amonestación escrita.
- Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

Artículo 42.- Faltas muy graves.-

- El fraude, abuso de confianza, el hurto, robo o complicidad, tanto a la Consejería de Bienestar Social como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, asistidos o familiares de éstos.
- Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave dentro de un mismo semestre.
- El abandono de trabajo que causare perjuicio de importancia extraordinaria al Instituto, a los asistidos y en general al servicio.

Artículo 43.- Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas serán las siguientes:

- Faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días.
- Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 44.-

En igualdad de condiciones tendrán preferencia para ingresar en los Centros del Instituto los hijos del personal laboral del Organismo, eximiéndoles del pago de las tasas que hubiere establecidas.

Artículo 45.-

Todos los trabajadores tendrán derecho a la entrega anual de un equipo de calzado y una prenda reglamentaria, de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñe. En caso de evidente deterioro, dicho equipo les será renovado una vez como máximo, dentro del citado período anual.

Artículo 46.-

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, se incrementará el subsidio económico de la Seguridad Social de la siguiente forma:

- Hasta el 100% en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional e intervención quirúrgica, cualquiera que fuera su causa.
- Con un 40% para completar hasta el 100% en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusivo de la segunda baja que se produzca en el año, excepto en el caso de recaída por la misma enfermedad, en que se alcanzará el 100% independientemente del número de días que dure la baja.
- Con un 25% en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 47.-

Los trabajadores podrán solicitar préstamos y la Consejería de Bienestar Social previa su justificación concederlos; la cuantía no podrá exceder del importe de dos mensualidades del sueldo.

Excepcionalmente podrán concederse créditos de cinco a doce mensualidades del sueldo.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad del 1/12 a 1/24 parte del crédito, a juicio de los representantes de los trabajadores. No se concederá nuevo crédito mientras no se haya amortizado el anterior.

Artículo 48.- Seguridad e higiene en el trabajo.

La Consejería de Bienestar Social tiene la obligación de hacer cumplir como mínimas y necesarias las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, y cuantas en estas dos materias fuera de pertinente aplicación en los Centros de trabajo por razón de la actividad que en ellos se realice.

Las trabajadoras tienen el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico inicial y periódico y en este último caso la periodicidad será anual.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el encargado de la vigilancia y cumplimiento de este artículo.

Artículo 49.-

Los trabajadoras tendrán derecho a comer en el Centro cuando su horario laboral coincida total o parcialmente con el horario de comida establecido para el personal asistido y finalice una hora o más después del citado horario de comida.

CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES, COMITÉS DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.-Artículo 50.-

Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un sindicato.
- La constitución o el apoyo por parte de la Consejería de Bienestar Social de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

- Despedir a un trabajador, discriminatorio, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 51.-

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo de duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 52.-

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a reunirse en asamblea, la asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla respectiva.

La asamblea será pedida por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. Se comunicará a la Consejería de Bienestar Social la convocatoria.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quien convoque la asamblea, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas u organizaciones no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo; se entenderá concedido dicho permiso si transcurridas veintidós horas desde la petición no ha sido contestada.

Artículo 53.-

Los Comités de Empresa recibirán de la Dirección información:

- a) Semestralmente de la ejecución del presupuesto y del programa de actuaciones en lo que se refiere a creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsible.
- b) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

Artículo 54.-

En el curso de las reuniones informativas, y en la negociación colectiva de representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en cada materia, que libremente designen.

Artículo 55.-

Los representantes de los trabajadores podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección.

Artículo 56.-

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a los pactos, costumbres o usos de la Consejería de Bienestar Social en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organos y Tribunales competentes.
- b) Asimismo conocerá el Comité de las modalidades de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los incidentes o actos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, constituyéndose en Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 57.-

El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Artículo 58.-

Los Comités de Empresa elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto legalmente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro y a la Consejería de Bienestar Social.

Artículo 59.-

Los Comités podrán reunirse como mínimo, cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán realizarse en cualquier

de los Centros que tenga la Consejería de Bienestar Social, dentro del ámbito funcional del propio Comité.

Artículo 60.-

Se pondrá a disposición de los diferentes Comités y Secciones Sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, material de oficina (máquina de escribir, papel, mesa, etc.) así como tableros de anuncios en los que fijar su propaganda.

Artículo 61.-

Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales dispondrán de un crédito de horas retribuidas a cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones representativas de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores... 15 horas.
- De 101 a 150 trabajadores... 20 horas

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular horas de uno o varios componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo incluso quedar relevado del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

El número de Delegados sindicales se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores 1 delegado.
- De 751 a 2000 trabajadores 2 delegados.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa. Todo ello, con independencia de lo que se pueda establecer legalmente con posterioridad a la publicación del presente Convenio.

Artículo 62.-

Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado por el ejercicio de funciones sindicales, conservando esta garantía aún después de su cese en las mismas.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

En el supuesto de sanción por falta grave o muy grave se abrirá expediente contradictorio en el que serán oídas aparte del interesado, el Comité de Empresa o la Sección Sindical a la cual represente. La decisión del Instituto será recurrible ante la Magistratura de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de trabajo ni de Centro contra su voluntad.

Artículo 63.-

Los miembros de los Comités y Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores debiendo informar previamente al Director del Centro.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera realizar, la Dirección del Centro expondrá sus razones a los representantes y en el plazo de veinticuatro horas marcará el tiempo adecuado para realizar la información.

Artículo 64.-

Tendrán derecho a formar Secciones Sindicales las Centrales Sindicales que hubieran obtenido al menos el 10% de los representantes a nivel regional, o provincial, respectivamente.

Artículo 65.- Abuso de autoridad.-

El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causas graves, la rescisión de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuso de autoridad.

Contra un acuerdo expreso del Director del Centro, o Delegado Territorial, en su caso, los representantes legales podrán recurrir ante la Consejería de Bienestar Social.

En estos supuestos deberá resolverse la solicitud en el plazo de quince días; escatado este plazo se podrá recurrir a otras instancias.

Artículo 66.-

Entre las Centrales Sindicales y la Consejería de Bienestar Social se estudiará un procedimiento para descontar la cuota sindical de la nómina mensual de cada afiliado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las nuevas retribuciones recogidas en este Convenio colectivo se harán efectivas desde la fecha de la firma del mismo, sin perjuicio de abonar antes del 31 de Octubre de 1984 los atrasos resultantes de la aplicación de las nuevas retribuciones desde el 1 de Enero de 1984.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Entre los niveles 4 y 6 se establecerá durante los años 1985 y 1986, una correlación tal que en el último citado las percepciones económicas correspondientes al nivel 6 superen el 75 % de las del nivel 4.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

A partir del mes de Octubre de 1985 las Auxiliares de Enfermería, Auxiliares Puercultoras, Auxiliares Cuidadoras/as y Auxiliares Administrativos de nuevo ingreso tendrán que estar en posesión del título de Formación Profesional de 1º Grado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

La Consejería de Bienestar Social establecerá cursos, en la forma que se determine, para Auxiliares de Enfermería, Auxiliares Puercultoras, Auxiliares Cuidadoras/as y Auxiliares Administrativos que prestan sus servicios en la actualidad en los centros de Servicios Sociales, a fin de homologar a todos los efectos a esta personal con los poseedores del título de Formación Profesional de 1º Grado.

DISPOSICIÓN FINAL.-

A la entrada en vigor del presente Convenio, a los trabajadores afectados por el mismo no les será de aplicación las Ordenanzas siguientes, salvo aquella que se refiere a las clasificaciones profesionales, hasta tanto no se hayan establecido éstas por la Comisión Paritaria:

- Ordenanza de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Análisis Clínicos, de 26 de Noviembre de 1976.
- Ordenanza de Atención y Asistencia a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos.
- Ordenanza de Centros de Enseñanza, de 26 de Septiembre de 1974.
- Ordenanza del Instituto Nacional de Asistencia Social de 26 de Noviembre de 1974.

ANEXO I

Categoría	Retribución Anual (14 Pagas)
1.- Director de Hogar Cuna y Centros de Educación Especial.....	1.267.350.-
2.- Directores de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios.....	1.192.800.-
3.- Profesores. Otros titulados superiores. Jefe de Internado. Subdirector.....	1.118.250.-
4.- Directores de Hogar Profesional.....	969.150.-
4.- Director de Hogar Infantil y Escolar. Director de Residencias y Residencias-Clubs de Ancianos Director-Administrador de "La Barraca".....	969.150.-
5.- Director de Albergue Escolar y de Guardería.....	894.800.-
6.- Director Clubs Ancianos.....	834.960.-
6.- Personal Titulado de Grado Medio. Educador Especial y Director-Administrador.....	834.960.-
7.- Administrador. Educador diplomado. Monitor de Taller. Maestro de oficio.....	775.320.-
7.- Director Comedor y Cocina de Hermandad.....	775.320.-

Categoría	RETRIBUCIÓN ANUAL (14 Pagas)
6.- Capataz, Encargado, Encargado Subalternos, Oficial 1.º, Cocinera, Oficial administrativo.....	730.590.-
9.- Auxiliar de Enfermera, Auxiliar de Puericultu- ra, Auxiliar Cuidador, Oficial 2.º, Instructor no titulado, Auxiliar administrativo.....	700.770.-
10.- Peones especializados, Conserje, Vigilante de noche y Sereno.....	666.477.-
11.- Ordenanzas Peones ordinarios, Vigilante, Tele- fonista y personal servicios domésticos.....	641.130.-

Asimismo, se establece un Plus de Convenio, por importe de 2.000 ptas. lineales, por catorce pagas anuales.

Categoría	RETRIBUCIÓN ANUAL (14 Pagas)
1.- Director de Hogar Cuna y Centros de Educación Especial.....	56.896.-
2.- Directoras de Hogares o Residencias de Estu- dios Superiores y de Estudios Medios.....	63.676.-
3.- Profesores, Otros titulados superiores, jefe de Internado, Subdirector.....	50.884.-
4.- Directores de Hogar Profesional.....	40.257.-
4.- Director de Hogar Infantil y Escolar, Direc- tor de Residencias y Residencias-Club de ciencias, Director-Administrador de "La Barraca".....	36.157.-
5.- Director de Albergue Escolar y de Guardería Infantil.....	33.548.-
6.- Director-Club Ancianos.....	33.548.-
6.- Personal titulado de Grado Medio, Educador Es- pecial y Director-Administrador.....	29.820.-
7.- Administrador, Educador diplomado, Monitor de Taller, Maestro de oficina.....	28.329.-
7.- Director Comedor y Cocina de Hermandad.....	27.584.-
8.- Capataz, Encargado, Encargado Subalternos, Oficial 1.º, Cocinera, Oficial administrativo.....	27.584.-
9.- Auxiliar de Enfermera, Auxiliar de Puericul- tura, Auxiliar Cuidador, Oficial 2.º, Instruc- tor no titulado, Auxiliar Administrativo.....	27.584.-
10.- Peones Especializados, Conserje, Vigilante de noche y Sereno.....	27.584.-
11.- Ordenanzas, Peones ordinarios, Vigilante, Te- lefonista y personal servicios domésticos.....	27.584.-

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

426

ORDEN de 19 de octubre de 1984 sobre cesión de participación a «Eniessa», en la titularidad de los permisos «Calamar» y «Sama».

Hma. Sra.: Visto los escritos presentados por las Sociedades «Marinex» y «Eniessa», e los que solicita se formalicen las cesiones de «Marinex» a «Eniessa» de participaciones en las titularidades de los permisos de investigación de hidrocarburos, denominados «Calamar» y «Sama» expedientes 1.210 y 1.211, participaciones a las que tenía opción «Eniessa» de acuerdo con lo dispuesto en los Reales Decretos de otorgamiento de los permisos.

Cumplidos los trámites reglamentarios e informados favorablemente los expedientes por la Dirección General de la Energía.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se autorizan las cesiones de «Marinex Petroleum Iberia Inc» a la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, S. A.» (ENIEPSA), del 25 por 100 de partici-

pación en la titularidad de cada permiso de investigación de hidrocarburos expedientes 1.210 y 1.211 denominados «Calamar» y «Sama».

Segundo.—Como consecuencia de las autorizaciones otorgadas las titularidades de los permisos de investigación de hidrocarburos «Calamar» y «Sama» quedan compartidas por las Sociedades de la siguiente forma:

«Marinex», 75 por 100.
«Eniessa», 25 por 100.

Tercero.—«Eniessa» deberá constituir y «Marinex» ajustar, de acuerdo con las nuevas participaciones autorizadas, las garantías a que se refiere en los artículos 23 y 24 la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y el Reglamento para su aplicación de 30 de junio de 1976 y presentar en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 19 de octubre de 1984.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Sr. secretario, Oscar Fanjul Martín.

Hma. Sra. Directora general de la Energía.

427

RESOLUCION de 29 de septiembre 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, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.188-78, promovido por «Prodes, S. A.», contra acuerdo del Registro de 18 de mayo de 1977. Expediente de marca número 727 417.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.188-78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Prodes, S. A.», contra resolución de este Registro de 18 de mayo de 1977, se ha dictado, con fecha 1 de diciembre de 1981, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Ladrado señor Ochoa Blanco-Rocio, en nombre y representación de «Prodes, S. A.», contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 18 de mayo de 1977, y de la confirmación por silencio administrativo del recurso de reposición interpuesto, por el que se concedió la inscripción solicitada de la marca «Boxium», de la clase 5.ª del nomenclátor, debemos declarar y declaramos dichos acuerdos conformes con el ordenamiento jurídico. Todo ello sin hacer expresa condena en 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, 29 de septiembre de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

428

RESOLUCION de 29 de septiembre 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, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.193-78, promovido por «Rotta Research Laboratorium SpA», contra acuerdo del Registro de 25 de mayo de 1977.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.193-78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Rotta Research Laboratorium, S. p. A.», contra resolución de este Registro de 25 de mayo de 1977, se ha dictado, con fecha 2 de noviembre de 1981, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por la representación procesal de la Entidad «Rotta Research Laboratorium, S. p. A.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 25 de mayo de 1977, que concedió la marca número 723 458 «Artru rocador», y contra el de 28 de febrero de 1979, que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra el anterior, debemos declarar y declaramos que dichos actos son ajustados a derecho, absoyendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella aducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien