



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXV

Miércoles 13 de noviembre de 1985

Núm. 272

23385 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Bombas Elías, Sociedad Anónima».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de mayo de 1985 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.735, promovido por «Bombas Elías, Sociedad Anónima», sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos parcialmente el recurso número 43.735, interpuesto contra resolución proferida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de fecha 26 de noviembre de 1982, debiendo revocar como revocamos el mencionado acuerdo, por no ser conforme a derecho; en su lugar condenamos a la mercantil «Bombas Elías, Sociedad Anónima», a la multa de 25.000 pesetas, sin imposición de costas.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

23386 RESOLUCION de 14 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Isabel Sainz de Rozas Mora-Figueroa y otras.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada en fecha de 29 de julio de 1985 por la Audiencia Territorial de Sevilla en el recurso contencioso-administrativo número 654/1984, promovido por doña Isabel Sainz de Rozas Mora-Figueroa y otras, sobre retribuciones, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por el Procurador don José Díaz Valor, en nombre y representación de las recurrentes doña Isabel Sainz de Rozas Mora-Figueroa, doña Joaquina Illanes Ramos, doña Laura Rocio Prados Ruiz, doña Carmen Jesús Baca Romo, doña María del Pilar de la Lastra Marcos, doña María Lourdes Fernández-Palacios Gonzalo, doña María Fleming Torres, doña María Teresa Yñiguez Hernández-Pinzón, doña Ana María Rodríguez Montesinos y doña María del Pilar Pérez Tinao Gironella, contra el acuerdo de la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de diciembre de 1983, sobre retribuciones percibidas tras la homologación de la jornada laboral, debemos declarar y declaramos que dicho acuerdo es ajustado a derecho; sin costas.»

Madrid, 14 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

23387 RESOLUCION de 30 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo de la Junta de Castilla y León.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo de la Junta de Castilla y León, suscrito el día 6 de septiembre de 1985 por la representación del Organismo y Delegados del personal, 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 de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10, 3, de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 30 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y TRABAJO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON.

CAPITULO I: DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Artículo 1.º.-

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Consejería de Industria, Energía y Trabajo de la Junta de Castilla y León, y el personal laboral de la misma y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las Disposiciones vigentes.

CAPITULO II: AMBITO DE APLICACION

Artículo 2.º.-

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan al personal laboral que preste sus servicios en la Consejería de Industria, Energía y Trabajo de la Junta de Castilla y León.

Por personal laboral al Servicio de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo se entiende al trabajador fijo de plantilla, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con o sin contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en los distintos servicios de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo.

Artículo 3.º.-

El presente Convenio tiene como ámbito la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus normas serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que abarca dicho ámbito de aplicación, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Artículo 4.º.-

El presente Convenio Colectivo, entró en vigor el día siguiente al de su publicación, en el Boletín Oficial del Estado. No obstante sus efectos económicos serán de 1.º de Enero de 1.985.

La duración del Convenio se establece en dos años naturales, contados a partir del 1 de Enero de 1.985.

De no ser denunciado, de forma expresa, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado por periodos de un año. No obstante, lo anterior a las tablas salariales, serán objeto de negociación cada año natural.

CAPÍTULO III: COMISIÓN DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Artículo 5º.

La Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje estará compuesta por 6 miembros. Su composición será paritaria y de entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

Sus funciones de esta Comisión:

- Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del presente Convenio.
- Definir las categorías no recogidas en el presente Convenio, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos de trabajadores.

Esta Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de entrada en vigor del Convenio y se reunirá, a instancia de parte, con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en Actas que se levantarán, de cada reunión. Dichos acuerdos serán vinculantes para ambas partes.

Esta Comisión podrá consultar a la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco de Castilla y León, cuando esta se constituya, en todas aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6º.-

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde, a la Consejería de Industria, Energía y Trabajo, a través de sus órganos competentes en cada caso.

No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores, presentes en la Comisión paritaria, prevista en el Capítulo III del presente Convenio, la participación en el establecimiento de las normas encaminadas a regular los procesos y las condiciones de trabajo, orientados a la valoración y fomento de la productividad de los servicios y de los trabajadores adscritos a los mismos, así como la racionalización de los procesos productivos o administrativos.

CAPÍTULO V: PROVISION DE VACANTES; CONTRATACION E INGRESOS.

Artículo 7º.-

Las vacantes de personal fijo que se produzcan, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prioridad:

- Concurso de Traslado entre el personal de la Consejería, de la misma categoría y especialidad.
- Ascenso entre el personal fijo de plantilla de la Consejería.
- Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

Artículo 8º.-

Las vacantes serán publicadas dentro de los 2 meses siguientes de producirse.

Esta publicación se hará en los tablones de Anuncios del centro de trabajo especificando en la misma el plazo de presentación de instancias, que en ningún caso será inferior a 15 días naturales.

Artículo 9º.-

Cuando se produzca unavacante, la Consejería realizará la oportuna convocatoria de traslado que se regirá por normas objetivas.

Podrán participar en el mismo todos los trabajadores fijos de plantilla de la Consejería que reúnan los siguientes requisitos:

- Poser el mismo nivel y categoría profesional que la vacante objeto del concurso.
- No estar sufriendo sanción que inhabilite para el traslado.

Artículo 10º.-

Cuando la vacante no se pueda cubrir por concurso de traslado, se acudiría al turno de ascenso. La convocatoria pública que se realice para cubrir la vacante por este sistema, contendrá, en todo caso, los siguientes puntos:

- Personal Laboral que pueda participar en la misma.
- Titulación exigible.
- Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:
 - Pertenecer a la categoría inmediata inferior a la vacante..... 1,5 puntos.
- A los trabajadores que se encuentren en posesión de las titulaciones que a continuación se indican siempre que citen relaciones con el puesto a ocupar, se les acreditará la siguiente puntuación:

- Titulación Superior	2,5 Puntos
- Diplomado Universitario o equivalente ...	2 "
- Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2º grado o equivalente	1,5 "
- Graduado Escolar, F. P. 1º grado o equivalente	1 "
- Certificado de Estudios Primarios	0,5 "
- Experiencia previa en puestos similares al de la convocatoria hasta 5 "
- Titulos de Formación Profesional no reglada expedidos por un Centro Oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto a ocupar 0,5 Puntos por diploma.
- Años completos de servicios hasta 15 0,5 Puntos por año.

d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por miembros de la Consejería y representantes de los trabajadores.

A la vista de las solicitudes presentadas el Tribunal propondrá al trabajador que mayor mérito acredite y en el ejercicio de su funciones podrá excluir a aquellos que no demuestren conocimientos suficientes para el desempeño de la vacante objeto del ascenso. Los trabajadores excluidos podrán exigir que se les realice una prueba para acreditar los citados conocimientos. No obstante lo señalado en la respectiva convocatoria, podrá exigirse la realización de las pruebas de aptitud.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

Artículo 11º.-

Las vacantes que no se cubran por los turnos anteriores se ofrecerán en turno libre, a través de las oportunas pruebas selectivas. Por el sistema de concurso o concurso-oposición, con convocatoria pública que garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. En todo caso para cubrir las vacantes en este turno se respetará lo indicado en el Acuerdo Económico y Social, en materia de desempleo, todo ello de acuerdo con lo establecido con el Decreto 28/1.965 de 11 de abril, por el que se regula el ingreso de personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En aquellos casos que las características del puesto lo permita, se considera mérito preferente ser demandante de primer empleo.

Artículo 12º.-

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo a que queda acogida la relación laboral, categoría profesional, nivel y retribuciones.

Un ejemplar del contrato, una vez firmado por el interesado y la Autoridad competente, quedará en poder del interesado.

Artículo 13º.-

Durante la vigencia del presente Convenio la Consejería de Industria, Energía y Trabajo podrá suscribir con trabajadores mayores de 16 años y menores de 20 cumplidos que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores contratos de formación laboral, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utilice su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio, deberán comprender un periodo de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 18 del presente Convenio y un máximo de dos tercios.

Esta enseñanza podrá realizarse en los propios Servicios y Delegaciones de la Consejería o mediante concertos con Centros de Formación Profesional autorizados o con el Instituto Nacional de Empleo.

En la formalización del contrato, se observará en lo que proceda y sea de aplicación al de formación laboral lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio.

La duración del contrato será la que se fije por las partes, sin que pueda exceder de dos años.

Las faltas de puntualidad o asistencia a las enseñanzas teóricas, así como las de aprovechamiento, serán calificadas respectivamente como faltas al trabajo, como disminución del rendimiento o como ineptitud a todos los efectos.

Los Delegados o Jefes del Servicio al que esté adscrito el trabajador en régimen de contratación de formación laboral expedirán el pertinente certificado en el que conste la duración del contrato y la naturaleza o clase de las tareas realizadas.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato y cuando cumplan éste, no certificado de aprovechamiento, podrán tomar parte únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes que se convoque.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral será la estipulada en el contrato individual, tomando como base de cálculo el salario establecido en la tabla salarial del Convenio vigente, en proporción a la jornada total convenida, teniendo en cuenta que la retribución corresponda solo a las horas efectivamente trabajadas.

Para lo no regulado en este artículo sobre contratos en formación se estará a lo dispuesto en el R.D. 1992/84 de 31 de Octubre.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato determinará asimismo un periodo de prueba efectivo, con la siguiente duración:

- Niveles 8 a 11: Tres meses.
- Niveles 4, 5, 6 y 7: Dos meses.
- Niveles 1, 2 y 3: Quince días.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desahucio, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

CAPITULO VI. CLASIFICACION PROFESIONAL.Artículo 14º.-

Las categorías y niveles profesionales del personal laboral acogido a este Convenio, son las que se definen en el Anexo del mismo.

Artículo 15º.-

En materia de trabajos de superior e inferior categoría se estará a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º.-

Con periodicidad anual y en todo caso con anterioridad al 1 de marzo de cada año, se publicará la plantilla del personal laboral, en la que se relacionará el personal por centros de trabajo con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento y de ingreso, año de devengo del próximo trienio y número de registro de personal.

En el plazo de quince días desde la publicación de la plantilla, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados en aquella. Las reclamaciones serán resueltas, previo informe de la Comisión establecida en el artículo 5, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

CAPITULO VII: FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTICULO 17: De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.

ARTICULO 18: Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o 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, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, en la forma en que se establece en el Capítulo IX del presente Convenio.

ARTICULO 19: La Consejería, conjuntamente con el Comité de Empresa, en la Comisión Paritaria, organizará directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán al menos cada dos años.

La programación de estos cursos deberá realizarse y publicarse, como mínimo, con tres meses de antelación a su realización.

CAPITULO VIII: JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 20: La jornada semanal de trabajo para el personal acogido al presente Convenio se fija en 37 horas y 30 minutos y se realizará, con carácter general, durante los cinco primeros días de cada semana, en igual forma que se establece para el personal funcionario. Los sábados se observará el turno de guardia que disponga la Consejería, para los servicios que lo exijan.

ARTICULO 21: Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y solo podrá disfrutarse entre nueve, treinta y doce treinta horas de la semana.

ARTICULO 22: En los supuestos en que, por acuerdo entre ambas partes, el trabajador realice jornadas de superior duración a la ordinaria, este tendrá derecho a una compensación horaria, sin repercusiones económicas, consistente en 1,75 veces el tiempo trabajado como jornada especial, respetando en todo caso las disposiciones legales.

ARTICULO 23: El calendario laboral de cada año se ajustará a lo que se establezca con carácter general, en ejecución de lo establecido en el Real Decreto 2001/1.983 de 28 de julio (artículo 4.3 y 45) y en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.2)

ARTICULO 24: En el supuesto de trabajadores que realicen una jornada de trabajo inferior a la normal, sus retribuciones se reducirán en la cuantía correspondiente a la jornada que realicen.

CAPITULO IX: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 25: Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

Las partes se comprometen a realizar una planificación general de las vacaciones. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las mismas.

Por necesidades del servicio, podrá dividirse el periodo vacacional en dos partes de quince días cada una de ellas, una a elección del trabajador.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios, tendrán como vacaciones retribuidas, el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos, las fracciones inferiores al mes de servicios como un mes completo.

ARTICULO 26: 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 se serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

ARTICULO 27: El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta un máximo de tres 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 hasta un máximo de cinco días.
- c) Hasta un máximo de tres días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en 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 o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en computo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Los trabajadores, por atenciones a un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre o la madre, siempre que de muestra que no es utilizado por el otro a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días o cuarenta y dos horas por 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 la correspondiente autorización y respetando siempre las necesidades del servicio.

ARTICULO 28: El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igualmente el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en este artículo, podrá optar a un horario especial, que le será fijado tratando de compatibilizar las obligaciones del trabajador con las necesidades del servicio.

ARTICULO 29: Igualmente al trabajador tendrá derecho, sin merca de sus retribuciones a disfrutar de permisos en los días seis, veinticuatro y treinta y uno de Diciembre. En el supuesto de que, previa consulta al Comité de Empresa, se deban prestar servicios estos días, se concederán estos en su sustitución, con la equivalencia horaria fijada en el artículo 22.

CAPITULO X: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 30º.-

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, estos 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, de acuerdo con lo establecido en los artículos 126 y concordantes de la Ley General de la Seguridad Social y el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante el citado periodo la Consejería complementará la prestación de incapacidad laboral transitoria establecida por la Seguridad Social, en la cantidad necesaria para garantizar a la trabajadora el total de las retribuciones netas que le correspondieran encontrándose en activo, teniendo al abono de esta cantidad la naturaleza, a todos los efectos, de mejora directa de la acción protectora del régimen general de la seguridad Social.

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. Teniendo el trabajador derecho, durante este periodo, a percibir las pagas extraordinarias que le correspondieran de encontrarse en activo.

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 existencia al trabajo o siempre que 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.

Artículo 31º.-

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Consejería. 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 este, cuando éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

La Concesión de la excedencia voluntaria se hará en el plazo de un mes a partir de su petición.

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 su categoría inferior a la que estaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

En ningún caso la suma total de los distintos periodos de excedencia voluntaria de un trabajador podrá ser superior a 10 años.

Artículo 32º.-

En materia de extinción del contrato de trabajo, se estará, en su caso a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente a lo regulado en los artículos 49 al 52, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33º.-

Los trabajadores podrán ser sancionados, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 34º.-

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

Artículo 35º.-

Serán faltas leves, las siguientes:

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

Artículo 36º.-

Serán faltas graves las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La simulación o colaboración en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

11.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

12.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 37º.-

Serán faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- 5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada, durante diez días o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 6.- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.
- 8.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos pueden derivarse riesgos para la salud, y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 9.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

Artículo 38º.-

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- 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 e cursos de ascenso, por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 39º.-

Las faltas leves serán sancionadas por el Secretario General en el caso de que el trabajador pertenezca a los Servicios Centrales de la Consejería y por el Delegado Territorial correspondiente en los demás casos.

Las sanciones, por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa del 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. La resolución del expediente corresponderá al Secretario General.

Artículo 40º.-

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.

Artículo 41º.-

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

Artículo 42º.-

Todo trabajador dará 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. El Secretario General 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.

CAPITULO XII: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 43: El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Consejería adoptará, respecto a la prevención de accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

En todos los centros de trabajo y con independencia de la asistencia que puedan prestar las entidades de seguros de accidentes y Enfermedad, existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

ARTICULO 44: Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como Órgano interno especializado de participación en esta materia. Son funciones de este Comité:

- a) Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- d) Difundir las técnicas más adecuadas que en las diferentes dependencias de la Consejería hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.
- e) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas, y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a la Secretaría General acerca de las deficiencias y peligros que adviertan proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregará copia al Delegado Territorial correspondiente o Jefe de Servicio en su caso.
- f) Velar por la eficaz organización de la Lucha contra incendios en el seno del Departamento.
- g) En general la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los centros sobre los riesgos

reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para la Consejería, quien deberá por propia iniciativa entregarlos a los interesados

ARTICULO 45: Para la realización de sus funciones el Comité de Seguridad e Higiene deberá disponer de los medios técnicos especializados — cuando sea posible. En caso contrario solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas — sean necesarias.

ARTICULO 46: 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 o delegados de personal, en su caso.

ARTICULO 47: Se tendrá derecho a los elementos de protección personal — que determinen las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer su al ejercicio de sus funciones, definidas en el artículo 46, la necesidad de utilización de estos — elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

ARTICULO 48: Se facilitará vestuario apropiado (botas, monas y ahúguos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etc.) así se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 49: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la mujer trabajadora.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

ARTICULO 50: En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal definitiva, la Consejería estará obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniera ocupado, radicado en la misma localidad.

En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entenderá sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible — que no reúna las características reseñadas en el párrafo 1º del presente artículo tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

CAPITULO XIII: RETRIBUCIONES.

Artículo 51º.-

Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Antigüedad
- Plus Convenio.
- Complemento del puesto de trabajo.
- Complemento de especial responsabilidad.
- Prima de productividad.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 52º.-

El salario base es la retribución mensual que corresponde a cada trabajador, dentro de su nivel, según el Convenio.

Artículo 53º.-

El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad fija, y se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Artículo 54º.-

El Plus del convenio es una retribución mensual cuya cuantía se especifica en tabla aneja.

Artículo 55º.-

El complemento del puesto de trabajo se percibirá en atención al desempeño del mismo.

La Administración concederá y suprimirá este complemento, en el primer caso previo acuerdo de la Comisión Paritaria y en el segundo previa deliberación de la citada Comisión.

Artículo 56º.-

El complemento de especial responsabilidad se aplicará aquellos puestos de trabajo que lo tiene asignado en las tablas salariales de este convenio, como consecuencia de un trabajo cualificado por su especial complejidad o dificultad, y se percibirá en calidad de un complemento único mensual, ya concurran una o todas las características antes señaladas y mientras se desempeñe, de tal forma que al cesar en el ejercicio de su puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa, se dejarán de percibir sin que en ningún caso genere derecho alguno al mantenimiento de este complemento como condición más beneficiosa.

El desempeño de un puesto de trabajo que dé derecho a la percepción del complemento establecido en este artículo, supondrá la realización de jornadas especiales, cuando así sea requerido por necesidades del servicio, exceptuándose, en estos casos, la aplicación del artículo 22.

Artículo 57º.-

La prima de productividad estará destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el trabajador desempeña su trabajo.

Su cuantía oscilará entre un 15 % y un 30% del salario base y el plus de convenio. La determinación y concesión de esta prima de productividad, para algunos puestos de la plantilla, se realizará por la Administración, previa deliberación de la Comisión paritaria.

En todo caso las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto, serán de conocimiento público de los demás trabajadores del Departamento u Organismo.

Artículo 58º.-

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en Julio y otra en Diciembre, cuyo importe se fija en una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento del puesto de trabajo, quedando excluidos, la prima de productividad y el complemento de especial responsabilidad.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado. A estos efectos la fracción de mes trabajado, se computará como unidad completa.

Artículo 59º.-

El trabajador que realice una jornada semanal inferior a la establecida con carácter general en el artículo 20 de este Convenio, recibirá sus retribuciones en proporción a la jornada que realice.

Artículo 60º.-

La liquidación y el pago de las retribuciones se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar que se realiza para el resto del personal al servicio de la Consejería, de acuerdo con la legislación vigente. En todo caso el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Artículo 61º.-

1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio en la forma establecida para los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la legislación vigente. A estos efectos, la asimilación de los niveles y categorías profesionales de los trabajadores a la clasificación del personal prevista en el Anexo I de la citada disposición, será la siguiente:

- En el grupo segundo, los Contratados Laborales de los niveles: 8, 9, 10 y 11.
- En el grupo tercero, los contratados laborales, de los niveles 5, 6 y 7.
- En el grupo cuarto, los contratados laborales de los niveles 1, 2, 3 y 4.

2. Para los trabajadores cuyos centros de trabajo se encuentren situados fuera del casco urbano, y siempre que no exista medio de transporte público, se establece una indemnización por razón de servicio de acuerdo con la siguiente tabla:

Para los centros ubicados hasta 4 Km. del casco urbano	1.760 pts/mes
" " " " " " 8 Km. " " "	3.520 pts/mes
" " " " " " 12 Km. " " "	5.280 pts/mes
" " " " " " 16 Km. " " "	7.040 pts/mes
" " " " " " 20 Km. " " "	8.800 pts/mes

En el caso de que la Consejería decida asumir el sistema de transporte, se suprimirá esta indemnización.

CAPITULO XIV: TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.**Artículo 62º.-**

Se entiende por traslado, la adscripción del trabajador con carácter permanente y por tiempo indefinido a una unidad de la Consejería, situada en localidad distinta a la de su residencia habitual.

Artículo 63º.-

El traslado podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador.
- b) por permuta.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por sanción disciplinaria.

Artículo 64º.-

El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse, en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel y previa convocatoria del concurso de traslados.

Artículo 65º.-

La preferencia en la concesión de los traslados a petición del trabajador será:

- 1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan Centros de Enseñanza adecuados.
- 2.- Los trabajadores cuyo conyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Empresa o Ente administrativo en la localidad donde se solicita.

- 3.- Los trabajadores cuyas cargas familiares sean mayores.
- 4.- Los trabajadores de mayor antigüedad en el servicio.
- 5.- Los trabajadores de mayor edad.

Artículo 65º.-

La permuta se deberá realizar entre trabajadores dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

Artículo 67º.-

La tramitación de los traslados citados en los artículos 63 a 66 se realizará mediante solicitud escrita, de la que se informará al Organismo de representación de los trabajadores, debiendo ser resuelta por la Consejería en el plazo máximo de treinta días desde su presentación en el Registro General.

La concesión de los traslados citados en los artículos 63 a 66, no dará derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas, disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 68º.-

El traslado por necesidades del servicio solo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que incluirá el informe de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado este traslado, el trabajador, será notificado por escrito concediéndole un plazo de quince días a partir de la entrega de la citada notificación para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador opte por el traslado, percibirá una compensación por gastos que se cifre en:

- 1º.- Una cantidad a tanto alzado de 500.000,- pesetas incrementada en un 20 % por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- 2º.- Abono de los gastos de viaje y dos dietas de 3.700,- pesetas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.
- 3º.- Si no se le facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 800.000,- pesetas, más un 20 % para cada persona que viva a expensas del trabajador.
- 4º.- Así mismo se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando estos cursen estudios de EGB, FP, BUP ó COU; o en su defecto el gasto de escolarización.

En ningún caso se considerará traslado forzoso del trabajador, el cambio en la ubicación de un centro de trabajo, siempre que el nuevo centro diste menos de 20 Km del anterior, estableciéndose, en este caso las indemnizaciones que se señalan en el artículo 61.2

Artículo 69º.-

Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el centro de origen, dándosele conocimiento a la Consejería de las existencias en cada momento y con sujeción a lo establecido en el Capítulo V del presente Convenio sobre provisión de vacantes, contrataciones e ingresos.

Artículo 70º.-

La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio, sólo podrá ejercitarse por la Consejería respecto de aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

Artículo 71º.-

Si por traslado forzoso uno de los cónyuges, cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la Consejería, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo y sin derecho a indemnización.

Artículo 72º.-

Sin perjuicio de todo lo indicado en el presente capítulo, los distintos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán, atendiéndose al siguiente orden:

- 1.- Representantes Sindicales
- 2.- Disminuidos físicos.
- 3.- Mayores de cincuenta años.
- 4.- Titulares de familia número.
- 5.- Mayor antigüedad

Artículo 73º.-

Los traslados contemplados en las letras a, b y c del artículo 62, sólo podrá afectar al personal fijo de plantilla.

CAPÍTULO XV. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.Artículo 74º.-

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que la Junta de Castilla y León realice bajo el concepto de acción social, en base a los créditos que, para tal fin, figuren en los Presupuestos.

Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin intereses de una o dos mensualidades de haber líquido, conforme a la Instrucción sobre Anticipos Reintegrables de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de 28 de Noviembre de 1.984.

CAPÍTULO XVI: FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACION.Artículo 75º.-

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 Consejería a no anular y a cubrir las plazas vacantes, producidas por esta causa, bien con la misma categoría o con aquellas otras de distinta categoría o centro que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes, de acuerdo con el Comité de Empresa conforme a los sistemas establecidos en el Capítulo quinto del presente Convenio.

Artículo 76º.-

La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todos los trabajadores 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 2705/1961 de 19 de octubre, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 220.000 pesetas a partir de la publicación del presente Convenio.

CAPÍTULO XVII: DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL.Artículo 77º.-

1.- Los Comités y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En lo referente al apartado e) de dicho artículo, los Comités de y Delegados de Personal, dispondrán de las horas anuales retribuidas que sean necesarias para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de las horas necesarias para dedicarse a sus tareas representativas.

Para la utilización de estas horas bastará un comunicación previa al Jefe del Servicio y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

3.- Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités, Delegados de Personal y Comité Intercentros, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fueran convocadas por la Administración, serán abonados por la Consejería.

4.- Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

5.- Todos los Comités deben disponer de un local adecuado y apto para la actividad sindical propia de su representación. Asimismo dispondrá de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

6.- En lo referente a la Asamblea de trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente al tiempo de la misma que podrá celebrarse en horario de trabajo siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y previa negociación con el Comité correspondiente se pacte la duración de la misma.

Artículo 78º.-

Teniendo en cuenta a lo estipulado en el Real Decreto 17/77 de 4 de Marzo y del Régimen Jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981, se seguirá el siguiente procedimiento:

A). Previa la tramitación del Conflicto Colectivo o Huelga se podrá comunicar a la Secretaría General y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación podrá ser hecha indistintamente por los Servicios y/o los Comités correspondientes.

B). Simultáneamente a la solicitud ante la autoridad laboral competente de la huelga o conflicto, se comunicará preceptivamente dicha solicitud a la Secretaría General y al Comité Intercentros por el sistema más rápido.

C). Durante el tiempo de preaviso de huelga o conflicto colectivo será preceptivo un acto de conciliación, con la participación de los litigantes conjunta o separadamente, en presencia de los representantes que de forma paritaria sean designados por la CIVCA, en cuyo caso éste será vinculante.

D). Una vez iniciado el conflicto, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención de la CIVCA.

2.- En el ámbito de cada centro de trabajo las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este convenio deberán ser tratadas por los representantes de los trabajadores con la Dirección del Centro correspondiente y en caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será planteada ante la Secretaría General y el Comité Intercentros.

Artículo 79º.-

De acuerdo con lo establecido por el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros de seis miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de Centro de la CIET teniendo como funciones la negociación de los convenios y todas aquellas que se le atribuyan en el presente Convenio.

Los representantes del Comité Intercentros se ocuparán prioritariamente de las tareas asignadas y usarán con las mayores facilidades por parte de los Jefes de Servicio y de la Secretaría General para llevar a cabo su trabajo. No obstante deberán acudir regularmente a su puesto de trabajo y realizar sus funciones habituales cuando no estén ocupados en tareas representativas.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Secretario General para asistir a las asambleas de los trabajadores o reuniones de los Comités allí donde éstas se produzcan. Asimismo la Secretaría General comunicará por escrito a los Jefes de los Servicios a los que pertenezcan los miembros del Comité Intercentros, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajador representación laboral.

El Comité Intercentros está asimismo facultado para solicitar conflicto colectivo o huelga general del personal de la CIET. En este supuesto y durante el tiempo que transcurre entre la solicitud de conflicto o huelga, será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la CIVCA. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes y en caso de no existir conciliación continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado. El régimen de funcionamiento del Comité Intercentros se regirá por Reglamento.

Artículo 80º.-

Cuando los Sindicatos o Centrales respectivas posean en la Consejería una afiliación superior al 15 % de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociéndose acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

1.- Funciones de los Delegados Sindicales:

1.1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Consejería.

1.2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comité Intercentros y CIVCA, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

2.3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la CIET y deberá poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal.

2.4.- Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo en todos aquellos casos que intervenga el Comité de Empresa.

2.5.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

2.6.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Consejería pondrá a disposición de los Sindicatos y Centrales, un tablón de anuncios en cada Delegación Territorial y en los diversos centros de trabajo.

Dicho tablón deberá establecerse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

2.7.- Los Delegados confirman sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

2.8.- Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Consejería descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a los Servicios de Personal un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Consejería efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante periodos anuales. La Consejería entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente si la hubiera.

2.9.- Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicitare en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA.

Primera.-

Si en algún caso, la actual retribución de algunos trabajadores, incluyendo todos los conceptos y examinada en su conjunto en cómputo anual fuese superior a los niveles salariales establecidos en el presente Convenio, como tabla salarial para 1.985, se respetará aquella en lo que exceda, considerándose este exceso, como un complemento personal, fijo y no absorbible. Este complemento personal se recibirá en doce mensualidades iguales.

Segunda.-

No obstante lo dispuesto en los artículos 24 y 58 de este Convenio, los trabajadores de la categoría profesional 1 (limpiadoras) que, en la actualidad, realizan media jornada de trabajo, tendrán derecho a la percepción de las dos pagas extraordinarias, en la cuantía equivalente a la jornada laboral normal.

Tercera.-

En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste deberá ser reconsiderado en su totalidad si una de las partes así lo solicitara.

ANEXO I

CATEGORIA, NIVELES PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

ADGIDOS AL PRESENTE CONVENIO.

<u>GRUPO 1. PERSONAL DE INVESTIGACION Y LABORATORIO</u>	<u>NIVEL</u>
DIRECTOR DE PROGRAMA	11
JEFE DE GRUPO	10
JEFE DE UNIDAD.....	9
TECNICO TITULADO.....	8
ENCARGADO DE LABORATORIO.....	7
ANALISTA.....	6
DEMUSTRADOR.....	5
AUXILIAR DE LABORATORIO.....	4

<u>GRUPO 2.- PERSONAL DE GESTION</u>	<u>NIVEL</u>
DIRECTOR DE PROGRAMA	11
JEFE DE GRUPO	10
JEFE DE UNIDAD	9
TECNICO TITULADO.....	8
JEFE DE ORGANIZACION INFORMATICA	11
ANALISTAS	9
PROGRAMADOR.....	8
CODIFICADOR PERFORISTA	6
CODIFICADOR	4
DELINEANTES PROYECTISTAS	7
DELINEANTES DE 1ª.....	6
<u>GRUPO 3. PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>	
OFICIALES ADMINISTRATIVOS SUPERIORES.....	7
OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1ª.....	6
OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 2ª.....	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....	4
TELEFONISTA	4
<u>GRUPO 4. PERSONAL SUBALTERNO</u>	
ORDENANZA.....	3
VIGILANTES.....	3
LIMPIADORAS	1
MOZOS	2
<u>GRUPO 5. I.T.V. Y METROLOGIA</u>	
JEFE DE ESTACION I.T.V. y METROLOGIA	9
MECANICO SUPERVISOR.....	7
MECANICO INSPECTOR.....	5
AUXILIAR MECANICO	3
MOZO	1
VERIFICADOR	8
MARCADOR DE METALES PRECIOSOS DE 1ª	6
MARCADOR DE METALES PRECIOSOS DE 2ª	5

GRUPO 1 Personal de Investigación y Laboratorio

DIRECTOR DE PROGRAMA.-

Es el trabajador, titulado Universitario que tiene a su cargo la dirección de programas de investigación o de laboratorios de la Consejería, excepto laboratorios de metrología.

JEFE DE GRUPO.-

Es el trabajador, titulado Universitario que tiene a su cargo la dirección de proyectos de investigación o de áreas específicas en los laboratorios de la Consejería, excepto laboratorios de metrología.

JEFE DE UNIDAD.-

Es el trabajador, titulado Universitario que, a las órdenes de un Director de Programa o de Grupo, se encuentra al frente de un proyecto de investigación o de materia determinadas en un área específica de los laboratorios de la Consejería.

TÉCNICO TITULADO.-

Es el trabajador, titulado Universitario vinculado a los Servicios de Investigación o de Laboratorio de la Consejería, realizando las funciones propias de su titulación.

ENCARGADO DE LABORATORIO.-

Trabajador que con los conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia, tiene a sus órdenes a los analistas, demostradores y auxiliares de laboratorio, cuyas funciones realiza, al ser preciso, conforme a los términos del presente Convenio.

ANALISTA.-

Es el Trabajador que posee conocimientos de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los elementos de Física, Química, Geología, Mecánica y Electricidad; analiza los materiales que corresponden a los laboratorios de la Consejería.

DEMONSTRADOR.-

Es el trabajador cuya misión es la toma de muestras de mineral u otros materiales y su preparación para análisis.

AUXILIAR DE LABORATORIO.-

Es el trabajador, que ayuda al Técnico o Analista en sus funciones.

Grupo 2. Personal de Gestión.**DIRECTOR DE PROGRAMA.-**

Es el trabajador titulado universitario que tiene a su cargo la dirección de programas de investigación en el campo laboral económico, financiero etc.

JEFE DE GRUPO.-

Es el trabajador, titulado universitario, que tiene a su cargo la dirección de proyectos de investigación y análisis en el campo laboral, económico, financiero, etc.

JEFE DE UNIDAD.-

Es el trabajador titulado universitario, que a las órdenes de un Director de Programa o de Grupo se encuentra al frente de un proyecto de investigación o de análisis en el campo laboral, económico, financiero, etc.

TÉCNICO TITULADO.-

Es el trabajador, titulado universitario, vinculado a los servicios de la Consejería, realizando funciones propias de su titulación.

JEFE DE ORGANIZACIÓN INFORMÁTICA.-

Es el trabajador, titulado universitario, verifica análisis funcionales y orgánicas de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de lógica de cada programa y fiscalización de los expedientes técnicos de las aplicaciones.

Es el responsable de todo el Software de aplicaciones y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos asignados al área informática.

ANALISTAS.-

Es el trabajador, titulado universitario o con una experiencia mínima de 3 años, que realiza el análisis de los proyectos informáticos, llevando a cabo las siguientes funciones:

- Desarrollo, mantenimiento y documentación de las aplicaciones
- Formación y perfeccionamiento de los usuarios en el ámbito de sus aplicaciones.
- Asesoría y soporte técnico.
- Mantenimiento y actualización de la biblioteca de programas.
- Investigación aplicada al desarrollo de los productos informáticos.

PROGRAMADOR.-

Es el trabajador que verifica análisis de aplicaciones sencillas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que les sea indicado, confeccionando juegos de ensayo poniendo a punto programas y documentando la aplicación.

CODIFICADOR PERFORISTA.-

Es el trabajador que con conocimientos básicos de programación informática, realiza este tipo de tareas a nivel elemental en máquinas auxiliares tales como perforadoras, grabadoras de cassettes y disquetes y en general equipos de entradas de datos.

CODIFICADOR.-

Es el trabajador que realiza las tareas de manejo, control, seguimiento y mantenimiento no especializado del sistema físico.

Realiza la planificación de la carga de trabajo del sistema para garantizar el cumplimiento de las condiciones generales de explotación y particulares de las aplicaciones y realiza los controles de calidad adecuados sobre los distintos soportes de entrada y salida del sistema. Elabora y mantiene la documentación necesaria.

DELINEANTES PROYECTIVISTAS.-

Es el delineante cualificado para desarrollar y resolver por iniciativa propia toda clase de proyectos y estudios en su parte gráfica o de delimitación.

Deberá poseer además de los conocimientos exigidos al delineante de primera los de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de perspectivas.
- Realización de planos topográficos.
- Nociones de Geología.

DELINEANTES DE 2ª.-

Es el delineante que bajo las órdenes del delineante proyectivista, desarrolla los trabajos de delimitación de proyectos sencillos.

Deberá poseer los conocimientos de:

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de proyecciones.
- Levantamiento de croquis.

GRUPO 3. Personal Administrativo.**OFICIALES ADMINISTRATIVOS SUPERIORES.-**

Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad esta encargado de orientar y distribuir los trabajos entre oficiales y auxiliares.

res y demás personal que de él dependa, cuyas funciones realiza, si es preciso, conforme a los términos de este Convenio.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1º.-

Es el trabajador, en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla en los oficinas trabajos de confección de órdenes, organización de fichas y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos y análogos, para los que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 2º.-

Es el trabajador, en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente, ó equivalente y subordinado a un Jefe u Oficial Administrativo de 1º, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa, correspondencia, ficheros y análogos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-

Es el trabajador, en posesión del Título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas e simples, relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como cálculo sencillo, confección de recibos, transcripción o copia de correspondencia, registro, mecanografía y, en su caso, taquigrafía.

TELEFONISTA.-

Es el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

GRUPO 4. personal Subalternos.

ORDENANZA.-

Es el que tiene la misión de la vigilancia de los centros de trabajo, informes y orientación a los visitantes, realizar el manejo de las máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares, teniendo conocimientos suficientes de su funcionamiento y nociones elementales de su mecánico, hacer recados oficiales dentro o fuera de dichos centros, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir correspondencia, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad.

VIGILANTES.-

Es el trabajador que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

LIMPIADORAS.-

Trabajadoras encargadas de los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo.

MOZO.-

Es el trabajador mayor de 18 años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiera, fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico (cambiar muebles, transporte material administrativo etc.).

Grupo 5. I.T.V. Y METROLOGIA

JEFE DE ESTACION I.T.V. y METROLOGIA.

Es el trabajador titulado universitario, que se encuentra al frente de una estación I.T.V. y de los laboratorios de metrología.

MECANICO SUPERVISOR.-

Bajo la dependencia del Ingeniero de Vaya estará capacitado para manifestar los defectos que en medidas y datos técnicos, etc. no coincidan con la realidad o incumplan los Reglamentos vigentes, tanto en inspecciones previas o periódicas, reformas matriculaciones etc. En aquellos casos de la inspección que por su dificultad fueran motivo de duda para los Mecánicos Inspectores, será misión específica del Supervisor la comprobación y aclaración. Cuando así fuera, este visará el correspondiente certificado de control.

Organizará el trabajo de su equipo manteniendo los niveles de responsabilidad, productividad y cardinalidad con los compañeros y usuarios.

Tendrá responsabilidad directa con sus jefes de equipo material y personal a él subordinados.

Será el responsable de completar la formación y entrenamiento de los mecánicos de inspección incorporados a su equipo, realizará trabajos manuales como los mecánicos debiendo desplazarse en las diversas líneas para mantener la efectividad y el orden de las operaciones.

Deberá en su caso necesario aclarar las dudas a los usuarios, cuando se detecte que el vehículo está fuera de norma o incumple el Reglamento.

Conocerá la utilización de las diferentes máquinas empleadas en la revisión, interpretando sus resultados y tolerancias para aplicar los criterios de aceptación o rechazo en las inspecciones, recibidas por escrito del jefe inmediato.

Tendrá conocimiento de las averías posibles en las máquinas utilizadas y su posible reparación para no parar la marcha de las líneas, realizándolo con su equipo. Si no tuviera más remedio que dejarla fuera de servicio, la notificará a su superior. También informará sobre las pequeñas averías que son repetitivas.

Tendrá conocimientos práctico-teóricos sobre el automóvil y un diferentes partes.

Tendrá conocimientos sobre el Código de la Circulación y legislación aplicable en materia que afecta a las I.T.V.

Tendrá conocimientos de la marcha administrativa de los documentos dentro de la I.T.V. referentes a las inspección.

MECANICO INSPECTOR.-

Es el operario que posee certificado de Mecánico Inspector, grado de formación profesional o similar, y/o que bajo la dependencia del Mecánico Supervisor, tendrá conocimientos suficientes del oficio, dirigido por medio de una formación sistemática y práctica continuada en estaciones de I.T.V.

Deberá realizar las inspecciones, siguiendo las instrucciones del técnico competente. Deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como de interpretar sus resultados.

AUXILIAR MECANICO.-

Es el operario que tiene conocimiento parcial de las diferentes máquinas, así como nociones de las diferentes inspecciones.

Estará bajo la dependencia del Mecánico Inspector y realizará tareas referentes a la inspección.

MOZO.-

Operario mayor de 18 años, encargado de ejecutar, tareas para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Será misión específica del mozo en las I.T.V., la regulación del tráfico interno, limpieza de nave, maquinaria, apertura y cierre de puertas, etc.

VERIFICADOR.-

Es el trabajador, en posesión del título de formación profesional de 2º grado o equivalente, que realiza verificaciones y mediciones, tanto en laboratorio como en campo de aparatos e instalaciones de naturaleza mecánica, eléctrica, química, etc.

MARCADOR DE METALES PRECIOSOS DE PRIMERA.-

Es el trabajador que además de los conocimientos del marcador de metales preciosos de segunda, posee una antigüedad superior a los diez años, probada en el desempeño de sus funciones.

MANCADOR DE METALES PRECIOSOS DE SEGUNDA.-

Es el trabajador que con los conocimientos adecuados a su profesión realizan el panningado y el reconocimiento de la Ley de los metales preciosos y se ocupa asimismo del registro de dichas operaciones, debiendo poseer certificación de Oficial de Primera como profesional del granjeo japonés.

ANEXO II.

TABLA SALARIAL AÑO 1.985

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	TRIMONIO MENSUAL	PLUS CONVENCIO	COMPLEMENTO PUESTOS DE TRABAJO	COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD
1	48.642,-	2.500,-	7.625,-		
2	51.230,-	2.500,-	8.126,-		
3	54.020,-	2.500,-	11.237,-		
4	56.780,-	2.500,-	12.934,-		
5	59.530,-	2.500,-	20.587,-		
6	62.280,-	2.500,-	23.008,-		
7	65.030,-	2.500,-	26.527,-		
8	74.565,-	2.500,-	47.958,-		
9	74.565,-	2.500,-	44.956,-		25.992,-
10	77.120,-	2.500,-	51.515,-	14.950,-	29.013,-
11	80.295,-	2.500,-	55.119,-	21.963,-	35.484,-

Complemento de especial responsabilidad I.T.V. móvil:

En las condiciones señaladas en el artículo 56 y sin derecho a percibir dietas, al personal que preste sus servicios en una I.T.V. móvil, que deberá estar en posesión de carnet de conducir clase C y E, percibirá un complemento de especial responsabilidad de 70.000,- ptas. anuales, con derecho a percipia de los gastos de traslación al punto de contratación una vez por semana.

23388 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.065 la banqueta aislante de maniobra marca «Mayco», modelo TI-30 V, tipo A, clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», de Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la banqueta aislante de maniobra marca «Mayco», modelo TI-30 V, tipo A, clase II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la banqueta aislante de maniobra marca «Mayco», modelo TI-30 V, tipo A, clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», con domicilio en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), calle Corominas, 19 y 23, como banqueta aislante de maniobra de tipo A, clase II.

Segundo.-Cada banqueta aislante de maniobra de dichos modelo, marca, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.065-30-9-85-Banqueta aislante de maniobra tipo A, clase II».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-6, de «Banquetas aislantes de maniobras», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 30 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

23389 RESOLUCION de 11 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.072 la banqueta aislante de maniobra, marca «Mayco», modelo TI-20, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», de Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la banqueta aislante de maniobra, marca «Mayco», modelo TI-20, clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios

de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la banqueta aislante de maniobra, marca «Mayco», modelo TI-20, fabricada y presentada por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», con domicilio en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), calle Corominas, números 19-23, como banqueta aislante de maniobra, de tipo A, clase I.

Segundo.-Cada banqueta aislante de maniobra de dichos modelo, marca, tipo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.072, 11-10-85. Banqueta aislante de maniobra. Tipo A. Clase I».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-6 de «Banquetas aislantes de maniobras», aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23390 ORDEN de 21 de octubre de 1985 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen instalaciones industriales en polígonos y la zona de preferente localización industrial de las islas Canarias. Expedientes A-76, A-80, PM-19 e IC-283.

Ilmo. Sr.: Los Reales Decretos 2224/1980, de 20 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 20 de octubre); 3068/1978, de 7 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), y 2553/1979, de 21 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre), calificaron determinados polígonos y la zona de las islas Canarias como de preferente localización industrial y señalaron los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos.

Esta calificación fue prorrogada para algunos polígonos y zonas, entre ellos los que se mencionan en esta Orden, por el Real Decreto 2371/1984, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 18 de enero de 1985).

El Real Decreto 2224/1980, de 20 de junio, y la Orden de 8 de mayo de 1976 dispusieron los criterios para calificar las solicitudes, resultando además aplicables los Reales Decretos 2859/1980, de 30 de diciembre (arts. 6 y 7), y el 1276/1984, de 23 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 5 de julio).

Por último, los Reales Decretos citados al principio de esta exposición señalan que la resolución que se tome sobre concesión de beneficios se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y Energía previo acuerdo del Consejo de Ministros.

En su virtud, este Ministerio, previo acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 24 de septiembre de 1985, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Quedan aceptadas las solicitudes que se relacionan en el anexo I de esta Orden, acogidas a lo dispuesto en los Reales Decretos 2224/1980, de 20 de junio; 3068/1978, de 7 de diciembre, y 2553/1979, de 21 de septiembre, correspondiéndoles a las Empresas solicitantes los beneficios actualmente vigentes según se indica en el anexo II de la presente Orden.

Segundo.-De acuerdo con lo establecido en los respectivos Reales Decretos indicados anteriormente, una Orden del Ministerio de Economía y Hacienda determinará los beneficios fiscales que correspondan a las Empresas mencionadas.

Tercero.-1. La concesión y contabilización de las subvenciones a que dé lugar esta Orden quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto que ha de incoarse con cargo al crédito que para estas atenciones figuran en los presupuestos del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y serán satisfechas en la forma y condiciones que establece la legislación vigente.

2. Los beneficios que no tengan señalado plazo especial o éste no venga determinado por la propia realización o cumplimiento del acto o contrato que los fundamente, se conceden por un periodo de