MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8974 *RESOLUCION de 21 de marzo de 1986, 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 y Energía de la Junta de Extremadura.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral de la Consejería de Industria y Energía de la Junta de Extremadura, que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1986, de una parte, por la Junta de Extremadura, en representación de la Administración, y de otra, por la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de marzo de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y ENERGIA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se establece entre la Consejería de Industria y Energía y el personal laboral transferido o de nueva contratación de la misma y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todo el personal laboral que presta sus servicios en la Consejería de Industria y Energía, así como el personal de los siguientes Organismos autónomos: Escuela de Organización Industrial, Registro de la Propiedad Industrial, Servicio de Publicaciones, Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio el personal laboral que realice funciones docentes.

Por personal laboral al servicio de la Consejería de Industria y Energía se entiende a todo trabajador fijo, ya sea de plantilla o de carácter discontinuo, así como los trabajadores de duración determinada, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y tengan o no contrato escrito, que desempeñen sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas de la misma o en los Organismos autónomos mencionados, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Art. 3.º El presente Convenio es de ámbito regional y sus normas serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que abarca su ámbito de aplicación existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Sin perjuicio de su posterior integración al presente Convenio por los procedimientos legales, al personal que estuviera sometido a otros Convenios se les respetarán los derechos adquiridos, siempre que siga desempeñando las mismas funciones que se le atribuyan en su Convenio.

Art. 4.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura». No obstante sus efectos económicos serán de 1 de enero de 1985.

La duración del Convenio se establece en dos años naturales, contados a partir del 1 de enero de 1985.

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

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

Art. 5.º La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje estará compuesta por cuatro miembros: Dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Consejería. Su composición será paritaria y de entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

Son funciones de esta Comisión:

- Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del presente Convenio.
- Definir las categorías no recogidas en el presente Convenio, que vengan 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 quince 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 deberán ser asumidos y respetados por ambas partes.

Esta Comisión podrá consultar a la Comisión correspondiente del AES en todas aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6.º La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la Consejería, 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.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 7.º Las vacantes de personal fijo que se produzcan, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- Concurso de traslado entre el personal del mismo Centro de la misma categoría y especialidad.
- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Ascenso entre el personal fijo de plantilla del mismo Centro.
- Convocatoria pública para ingreso de nuevo personal.

Art. 8.º Las vacantes serán publicadas dentro de los treinta días siguientes de producirse.

Esta publicación se hará en los tabloneros de anuncios del Centro de trabajo; especificando en la misma el plazo de presentación de instancias, que en ningún caso será inferior a quince días naturales.

Art. 9.º Cuando se produzca una vacante, la Consejería de la Presidencia y Trabajo realizará la oportuna convocatoria de traslado que se regirá por normas objetivas.

Podrán participar en el mismo todos los trabajadores fijos de plantilla del Centro de trabajo que reúnan los siguientes requisitos:

- Poseer el mismo nivel y categoría profesional que la vacante objeto del concurso.
- No estar sufriendo sanción que inhabilite para el traslado.
- Llevar al menos un año prestando sus servicios en la Consejería.

Art. 10.º Cuando la vacante no se pueda cubrir por concurso de traslado, ni por reingreso de excedentes voluntarios, se acudirán al turno de ascensos. La convocatoria pública que se realice para cubrir la vacante por este sistema, en todo caso, los siguientes extremos:

- Personal laboral que pueda participar en la misma.
- Titulación académica exigible.
- Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

1. Pertenece a la categoría inmediata inferior a la vacante: 1,5 puntos.

2. Puntuación según nivel al que se pertenece.

Nivel 1: 10 puntos.

Nivel 2: 9 puntos.

Nivel 3: 8 puntos.

Nivel 4: 7 puntos.

Nivel 5: 6 puntos.

Nivel 6: 5 puntos.

Nivel 7: 4 puntos.

Nivel 8: 3 puntos.

Nivel 9: 2 puntos.

3. A los trabajadores que se encuentren en posesión de las titulaciones que a continuación se indican, se les acreditará la siguiente puntuación:

Titulación Superior: 2,5 puntos.

Diplomado Universitario o equivalente: 2 puntos.

Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente: 1,5 puntos.

Graduado Escolar o equivalente: 1 punto.

Certificado de Estudios Primarios: 0,5 puntos.

4. Experiencia previa en puestos similares al de la convocatoria (mínimo un año): 2 puntos.

5. Títulos o diplomas expedidos por un Centro de Formación Profesional oficialmente reconocido, en relación directa con el puesto a ocupar: 0,5 puntos por diploma.

6. Años completos de servicios, hasta diez: 0,5 puntos por año.

7. Por cada tres años de servicio de los que excedan de diez: 1 punto.

d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por miembros de la Consejería de Industria y Energía, de la Consejería de la Presidencia y Trabajo, 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 sus 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.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por la prestación de servicios durante un determinado periodo de tiempo, ni por el mero transcurso del tiempo de servicios.

Art. 11. Las vacantes que no se cubran por los turnos anteriores se ofrecerán en turno libre, a través de las oportunas pruebas selectivas, por la Consejería de Presidencia y Trabajo, por el sistema de concurso-oposición, con convocatoria pública que garanticen, 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.

Art. 12. En todos los Tribunales que se constituyan para la provisión de vacantes por cualquiera de los sistemas, se integrará un representante de los trabajadores.

Art. 13. 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.

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 1 y 2: Tres meses.

Niveles 3, 4, 5 y 6: Dos meses.

Niveles 7, 8 y 9: 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 desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

Art. 14. Las categorías y niveles profesionales del personal laboral acogido a este Convenio, son las que se definen en el anexo del mismo.

Art. 15. En materia de trabajo de superior e inferior categoría se estará a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. 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, fecha 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 Paritaria definida en el artículo 5.º, haciéndose pública en los correspondientes Centros de trabajo la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Art. 17. Las modificaciones retributivas que pudieran derivarse de los procesos de reclasificación profesional, deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial.

CAPITULO VII

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 18. 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.

Art. 19. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, en la forma en que se establece en el capítulo IX del presente Convenio.

Art. 20. 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, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional del Organismo. 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 con la antelación necesaria a su realización para conocimiento de todos los trabajadores.

CAPITULO VIII

Jornada y horarios

Art. 21. La jornada semanal de trabajo para el personal acogido al presente Convenio se fija en treinta y siete horas y treinta 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 para los servicios que lo exijan.

Art. 22. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y sólo podrá disfrutarse entre nueve treinta y doce treinta horas de la mañana.

Art. 23. Si por necesidades del servicio suficientemente justificado por el responsable del mismo, previo consentimiento del trabajador, se tuviese que realizar horario o jornada fuera de los normalmente vigentes, éste podrá optar por el abono de las horas extraordinarias realizadas o por la compensación del exceso de las siete treinta horas, de la siguiente forma:

a) Exceso de siete treinta horas: Tiempo acumulable para jornada de descanso, en proporción 1/2.

b) Por cada una hora nocturna trabajada: Tres horas acumulables para descanso.

Dichas compensaciones se realizarán dentro de la misma semana o en la inmediata siguiente, cuando ello no fuese posible.

Art. 24. 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 2001/1983, de 28 de julio (artículo 4.3 y 45) y en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.2).

Art. 25. 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

Art. 26. 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.

La vacación anual podrá disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días, a elección del trabajador, y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

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.

Cuando por razones del servicio debidamente justificadas un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo normal (siendo éste los meses antes señalados), tendrá derecho al disfrute de cuarenta días de vacaciones.

Art. 27. 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 le 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.

Art. 28. 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 cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre, a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa la correspondiente autorización y respetando siempre las necesidades del servicio.

Art. 29. 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 aquélla.

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.

Art. 30. Igualmente el trabajador tendrá derecho, sin merma de sus retribuciones, a disfrutar de permiso en los días 6, 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que, previa consulta al Comité de Empresa, se deban prestar servicios estos días, se concederán otros en su sustitución, con la equivalencia horaria fijada en el artículo 23.

CAPITULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 31. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, éstos 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 tendiendo el abono de esta cantidad a 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.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

Art. 32. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez 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 de nacimiento de éste; casos éstos en los 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, teniendo en cuenta el orden de prelación establecido en el artículo 7.º Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Art. 33. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo de acuerdo con la legislación vigente. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en dichos cargos.

Art. 34. En materia de extinción del contrato de trabajo se estará en todo 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.

Art. 35. Será de estricta aplicación a todo el personal acogido al presente Convenio lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 4 de enero de 1985), de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas; quedando en situación de excedencia voluntaria el trabajador que deba cesar en el puesto de trabajo por causa de incompatibilidad.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 36. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Secretario general técnico de la Consejería, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador (con excepción de la amonestación verbal citada en el artículo 40), haciéndose constar la fecha y los hechos que la motiven.

Art. 37. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencias de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

Art. 38. 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 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.

Art. 39. Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
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 en el 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 sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 40. 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 justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de funciones.
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 en el trabajo, cuando de los mismos puedan 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 en el Organismo.

Art. 41. 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 del empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondiente 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 días a un mes.
Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos 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.

Art. 42. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

Art. 43. 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.

Art. 44. 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 interconacionalidad, 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.

Art. 45. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Secretario general Técnico, 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.

Art. 46. 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.

Art. 47. 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 de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Difundir las técnicas más adecuadas que en las diferentes dependencias del Departamento 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 Técnica acerca de las deficiencias y peligros que adviertan proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia a la Jefatura del Servicio.

f) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.

g) Participar en el control del funcionamiento de la cafetería y comedor en cuanto a la higiene y calidad de los productos.

h) 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, incluidas las resoluciones de la OIT existentes al respecto.

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.

Art. 48. Para la realización de sus funciones, el Comité de Seguridad e Higiene deberá disponer de los medios técnicos especializados. Asimismo, 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.

Art. 49. 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.

Art. 50. 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 en el 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.

Art. 51. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etc.) así se requiera según se especifica en el anexo adjunto al respecto. 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.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Administración exige vestir el uniforme a algunos de los trabajadores, la Consejería estará obligada a proporcionar a los mismos cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano.

Art. 52. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores.

Los trabajadores, individualmente y con carácter reservado, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre 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.

Art. 53. 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 o 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 o el que viniera ocupando y radicado en la misma localidad.

En los casos en que 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 entiende 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 primero 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

Art. 54. 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 específico para trabajadores del nivel I.
- Complemento de especial responsabilidad para los trabajadores de las categorías que se especifican del grupo 6.º (Personal de Informática).

Prima de productividad. Pagas extraordinarias.

Art. 55. El salario base es la retribución mensual que corresponde a cada trabajador, dentro de su nivel, según el Convenio.

Art. 56. 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.

Art. 57. El plus del Convenio es una retribución mensual cuya cuantía se especifica en tabla anexa.

Art. 58. 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 plus del puesto de trabajo, quedando excluidos el complemento específico, 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.

Art. 59. El trabajador que realice una jornada semanal inferior a la establecida con carácter general en el artículo 21 de este Convenio recibirá sus retribuciones en proporción a la jornada que realice.

Art. 60. 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 Administración del Estado 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.

Art. 61. Los trabajadores tendrán derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio en la forma establecida en el Decreto 85/1984, de 27 de diciembre («D. O. E.» de 29 de enero de 1985). 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 tercero, los contratados laborales de los niveles 1 y 2.
- En el grupo cuarto, los contratados laborales de los niveles 3, 4 y 5.
- En el grupo quinto, los contratados laborales de los niveles 6, 7, 8 y 9.

En el caso de comisiones de servicios, para reuniones del Comité de Empresa, las indemnizaciones a que se tengan derecho, de acuerdo con la disposición citada, se abonarán por la Consejería en el 50 por 100 de lo establecido, correspondiendo el abono del otro 50 por 100 a los trabajadores.

CAPITULO XIV

Traslados y desplazamientos

Art. 62. 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.

Art. 63. 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.

Art. 64. El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concedérsele en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel y previa convocatoria del concurso de traslados.

Art. 65. 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 cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier ente administrativo en la localidad donde se solicite.
- 3. Los trabajadores cuyas cargas familiares sean mayores.
- 4. Los trabajadores de mayor antigüedad en el servicio.
- 5. Los trabajadores de mayor edad.

Art. 66. La permuta se deberá realizar entre trabajadores dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

Art. 67. La tramitación de los traslados citados en los artículos 67 y 69 se realizará mediante solicitud escrita, la que se informará al órgano 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 67 y 69 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.

Art. 68. El traslado por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en 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, éste tendrá el carácter de forzoso, definido en el artículo 19 del Decreto 85/1984, de 27 de diciembre, sobre indemnizaciones por razón del servicio, a efectos de gastos de viajes y dietas que tiene derecho a percibir por el citado traslado.

Dentro de los traslados forzosos con cambio de residencia cabe distinguir:

a) Dentro del Organismo o entre Organismos por trabajos determinados y por tiempo definido superior a un año. En este tipo de traslados el trabajador podrá optar entre:

Percibir dietas de 2.950 pesetas por día durante el tiempo que dure el traslado.

Percibir una indemnización a tanto alzado y resultante de la siguiente fórmula: 511.200/60 por número de meses que dure el traslado, más una indemnización de 21.300 pesetas mensuales para vivienda en caso de que la Consejería no se la facilite.

Independientemente de las indemnizaciones se garantizará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos del trabajador trasladado, cuando éstos cursen estudios de EGB, BUP o COU, o en su defecto el abono de los gastos de escolarización. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a seis días de estancia en su domicilio cada trimestre, sin que en estos días se computen los de viajes; siendo a cargo de la Consejería los gastos en el supuesto del apartado a).

b) Dentro del Organismo o entre Organismos, por tiempo indefinido superior a cinco años.

Este tipo de traslado dará derecho a percibir las siguientes indemnizaciones:

La cantidad a tanto alzado de 511.200 pesetas más el 25 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

Abono de los gastos de viaje y de dos dietas de 4.400 pesetas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

Si la Consejería no facilitara vivienda al trabajador, le abonará una cantidad a tanto alzado de 745.500 pesetas más un 25 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

Asimismo, se garantizará la escolarización en los términos establecidos para el traslado del apartado a).

Para los dos tipos de traslados reseñados, tendrán prioridad frente a los demás trabajadores los demás representantes legales de los mismos a quienes deberán respetárseles las permanencias en sus puestos de trabajo.

Asimismo, los trabajadores con capacidad disminuida tendrán prioridad después de los representantes legales de los trabajadores para no ser trasladados cuando ello implique cambio de residencia salvo renuncia expresa a este derecho.

Art. 69. Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el centro de origen, dándoles conocimiento a la Consejería de las existentes en cada momento y con sujeción a lo establecido en el capítulo V del presente Convenio sobre provisión de vacantes, contrataciones e ingresos.

Art. 70. La facultad de realizar traslados por necesidad del servicio sólo podrá ejercitarse la Consejería respecto de aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

Art. 71. Si por traslado uno de los cónyuges, cambia de residencia, el otro, si fuera también trabajador de la Consejería, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Art. 72. Sin perjuicio de todo lo indicado en el presente capítulo, los últimos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán, atendiendo el siguiente orden:

1. Representantes sindicales.
2. Disminuidos físicos.
3. Mayores de cincuenta años.
4. Titulares de familia numerosa.
5. Mayor antigüedad.

Art. 73. Los traslados contemplados en las letras a), b) y c) del artículo 67 sólo podrá afectar al personal fijo de plantilla.

Art. 74. El traslado, como consecuencia de sanción disciplinaria, se podrá imponer, de acuerdo con lo indicado en el artículo 40 del presente Convenio, por la Comisión de faltas muy graves, y no dará derecho a indemnización alguna.

Art. 75. En materia de desplazamiento, se estará a lo indicado en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XV

Asistencia y acción social

Art. 76. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que la Consejería de Industria y Energía realice bajo el concepto de acción social, en base a los créditos que, para tal fin, figuren en los presupuestos del Departamento.

Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, según baremo que establezca la Comisión Paritaria, un anticipo sin intereses hasta el importe de 250.000 pesetas, haciéndose la amortización en un plazo máximo de dieciocho meses y a través de la nómina. No se concederá otro anticipo hasta que no se haya amortizado el que esté en curso. Estos anticipos no podrán sobrepasar la partida destinada a tal efecto.

El Comité de Empresa, junto con los demás interesados, participará en la vigilancia de los servicios y precios de la cafetería y comedor de la Consejería, siempre que éstos existan.

Asimismo la Junta de Extremadura asegurará los riesgos de muerte o incapacidad permanente y absoluta mediante la concertación del correspondiente seguro de vida.

CAPITULO XVI

Fomento del empleo

Art. 77. 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 sesenta y cinco años, comprometiéndose la Consejería de Industria y Energía a no amortizar las plazas vacantes, producidas por esta causa, bien con la misma categoría o con aquellas otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes, de acuerdo con el Comité de Empresa y conforme a los sistemas establecidos en el capítulo quinto del presente Convenio.

Art. 78. La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

El trabajador mayor de sesenta años de edad, que teniendo cubierto el periodo de carencia solicite la jubilación anticipada, percibirá un premio de jubilación de 26.000 pesetas por cada año que la anticipe respecto a la edad de sesenta y cinco años.

El trabajador mayor de sesenta y dos años de edad, se podrá acoger a lo establecido en el punto quinto del artículo 12 de la ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre reducción de jornada y contrato de relevo.

CAPITULO XVII

Derechos de representación sindical

Art. 79. El Comité de Empresa o Delegados de personal es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Secretario del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Art. 80. El Comité de Empresa o Delegados de personal ejercerá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Igualmente y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, el Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga, en representación de los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de

dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir, al menos, el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberá firmar los asistentes. En el tiempo que transcurra entre la solicitud de huelga y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes, caso de existir acuerdo. En todo caso la declaración de huelga deberá ser comunicada en la forma, con los requisitos y plazos establecidos en la legislación vigente.

Art. 81. La Consejería de Industria y Energía habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa o Delegados del personal adecuado al número de sus miembros.

Art. 82. Dentro de las horas de trabajo y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa o Delegados de personal no estará supeditado como órgano colectivo a ningún tipo de requisito formal o comunicación o autorización, salvo el de la comunicación verbal de cada miembro del Comité a su superior respectivo y la disponibilidad del tipo sindical.

Art. 83. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal dispondrán del tiempo imprescindible para el ejercicio de sus funciones de representación, contado con las máximas facilidades por parte de la Consejería para llevar a cabo las mismas.

Las horas mensuales disponibles para tal fin serán las que se especifican en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas son retribuidas y el Comité de Empresa o Delegados de personal podrán acordar la acumulación de horas de los distintos miembros del citado Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar de esta forma relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

La Secretaría General Técnica comunicará por escrito al Jefe de la Unidad administrativa a que pertenezcan dichos miembros la naturaleza prioritaria que para ellos tienen las funciones de representación y gestión sindical.

Art. 84. La Consejería de Industria y Energía pondrá tantos tabloneros de anuncios como Centros de Trabajo haya, con suficientes garantías de publicidad para información sindical.

Las comunicaciones escritas del Comité de Empresa o Delegados de personal no precisarán otro requisito para su publicación que ser firmadas por el Secretario del mismo.

Art. 85. Las garantías de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 86. En todo lo referente a la composición del Comité de Empresa, elección y mandato del mismo y procedimiento electoral será de aplicación lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 87. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegados de personal dispondrán de una acreditación expresa y nominal como tal, extendida por el Secretario general técnico de la Consejería de Industria y Energía. Dicha acreditación será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 88. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Este sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal se extiende a ellos aún después de dejar de pertenecer al citado Comité.

Art. 89. Los trabajadores tiene el derecho de reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegados de personal o por un número de trabajadores que supongan, como mínimo, el 33 por 100 de la plantilla laboral. En este último caso, los solicitantes darán traslado de su petición al Comité de Empresa.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegados de personal, que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en estas asambleas los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea, acordándose las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Art. 90. Las reuniones se efectuarán en un local de la Consejería. A estos efectos, el Departamento deberá facilitar el

lugar para la celebración de las asambleas, salvo en los casos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 91. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, en el supuesto de que sea necesaria la celebración de asambleas extraordinarias, el Comité de Empresa o Delegados de personal podrán convocarlas por acuerdo mayoritario del mismo.

Art. 92. La convocatoria de asamblea, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Secretaría General Técnica de la Consejería con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo hasta un mínimo de veinticuatro horas.

Art. 93. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo de la Consejería.

Los Delegados sindicales, una vez acreditados ante el Departamento, tendrán las garantías y derechos reconocidos por la legislación vigente.

Art. 94. Las funciones de los Delegados sindicales se ejercitarán según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 95. Los Sindicatos o Confederaciones legalmente constituidos dispondrán de un local adecuado, incluso exclusivo para su actividad sindical.

Art. 96. Se reconoce el derecho de reunión en la sede de la Consejería a los afiliados a una Sección Sindical, limitado a una hora semanal en jornada laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 1985, se respetará aquella en lo que exceda, considerándose este exeso como un complemento personal, transitorio y absorbible. Este complemento personal se recibirá en doce mensualidades iguales, sin que el importe del mismo se impute en las pagas extraordinarias.

Segunda.-No obstante lo dispuesto en los artículos 26 y 62 de este Convenio, los trabajadores de la categoría profesional 9 (limpiadoras), que en la actualidad realizan media jornada de trabajo, tendrá 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

Categorías, niveles profesionales y puestos de trabajo de especial responsabilidad del personal laboral acogido al presente Convenio

A) GRUPOS DE CATEGORÍAS Y NIVELES

	Nivel
<i>Grupo 1.º Personal titulado</i>	
Titulados superiores	1
Titulado grado medio	2
<i>Grupo 2.º Personal administrativo</i>	
Oficiales administrativos superiores	3
Delineantes proyectistas	3
Oficiales administrativos de primera	4
Delineantes de primera	4
Oficiales administrativos de segunda	5
Operadoras de teletipo de idiomas	5
Telefonistas con idiomas	5
Auxiliar administrativo	6
Contable	6
Calcedor	6
Ayudantes de biblioteca	6
Operadores de reproducción	6
Operadoras de teletipo	6
Telefonistas	6
<i>Grupo 3.º Personal subalterno</i>	
Ordenanza	7
Vigilantes	7
Limpiadoras	9
Mozos	9

	Nivel
Grupo 4.º Oficios varios y talleres	
Encargado	3
Especialista de oficio	4
Oficial de primera	5
Oficial de segunda	6
Oficial de tercera	7
Analista de laboratorio	4
Grupo 5.º ITV	
Mecánico supervisor	3
Mecánico inspector	5
Auxiliar mecánico	7
Mozo	9
Grupo 6.º Personal de Informática	
Analista	1
Analistas de sistemas	1
Analistas de aplicaciones	1
Programadores de sistemas	2
Analistas programadores	2
Gestores de producción	2
Programadores de aplicaciones	3
Programadores de máquinas básicas	4
Operadores de sistemas	4
Planificadores de sistemas	4
Grabadores	6

B) DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo 1.º

Titulados superiores.—Son los trabajadores que están en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior y realizan las funciones propias de su titulación.

Titulados de Grado Medio.—Es quien, en posesión del correspondiente título de diplomado universitario o equivalente, está vinculado a los Servicios del Departamento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

Grupo 2.º Personal administrativo

Oficiales administrativos superiores.—Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad redacta escritos o documentos que requieren someros conocimientos de materias administrativas y distribuye el trabajo entre el personal que de él pudiera depender.

Oficiales administrativos de primera.—Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla en las oficinas trabajos de confección de nóminas, organización de fichas y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos y análogos para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

Oficiales administrativos de segunda.—Es quien, en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente, equivalente y subordinado a un Jefe u Oficial administrativo de primera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa, correspondencia, ficheros y análogos.

Auxiliar administrativo.—Es quien, en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o 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.

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

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

- Dibujo cartográfico.
- Dibujo de perspectiva.
- Realización de planos topográficos.
- Nociones de geología.

Delineantes de primera.—Es el delineante que bajo las órdenes de delineante proyectista desarrolla los trabajos de delineación de proyectos sencillos.

Deberá poseer los conocimientos de:

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

Calcador.—Es el que en papel o poliéster transparente toda clase de dibujos y acota sencillos croquis.

Ayuda de biblioteca.—Tiene como misión todo lo relacionado con la recogida, control y reparto de libros y publicaciones, atender al público, manejo de ficheros, control de préstamos y todas aquellas funciones que, siendo propias del servicio, le encomiende el Bibliotecario.

Operadores de reproducción.—Trabajadores que realizan el manejo de las máquinas reproductoras y otras máquinas auxiliares de oficina, conocimientos suficientemente su funcionamiento y teniendo unas nociones elementales de su mecánica.

Se responsabilizará de la recepción y entrega de los trabajos.

Operadora de teletipo con idiomas.—Es el trabajador encargado de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo con uno o más idiomas, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

Operadora de teletipo.—Es el trabajador encargado de la recepción y emisión de los mensajes en teletipo, así como del cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo.

Telefonistas con idiomas.—Es el trabajador que tiene como misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico, capacitada para la recepción y envío de conferencias con el extranjero.

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

Grupo 3.º Personal subalterno

Ordenanza.—Es el que tiene la misión de la vigilancia de los centros de trabajo, informe y orientación a los visitantes, 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.

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

Grupo 4.º Oficios varios y talleres

Encargado.—Trabajador que con conocimiento y experiencia superior a los especialistas de oficio, cuyas funciones realizará, si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio y que trabaja a las órdenes del Jefe de la Unidad Administrativa de mantenimiento.

Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y personal no cualificado. Tendrá a su cargo, dentro del ramo de la madera, el taller de barnizado y los mozos, y dentro del ramo de la electricidad tendrá conocimientos de megafonía y telefonía.

Ha de poseer dotes de mando y tener conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una forma sistemática para llevar a cabo cualquier obra, servicio o reparación.

Deberá poseer asimismo la capacidad de transmitir sus conocimientos al personal a él encomendado.

Especialista de oficio.—Operario que, dependiendo del Encargado, además de los conocimientos de Oficial de 1.º, tendrá capacidad de sustituir al Encargado y tomar pequeñas decisiones debido a su capacidad y experiencia en el oficio y organizar el trabajo entre los Oficiales de 1.º. Dentro del ramo de la madera tendrá que saber proyectar (delinear las plantas de los muebles a tamaño natural) y preparar cualquier trabajo dentro de su especialidad que se le encomiende. Dentro del ramo de la electricidad tendrá a su cargo la conexión y cuidado de todos los motores eléctricos que existan en el edificio, manipulación de reostatos, reguladores y mandos a distancias. Dentro del ramo de la fontanería tendrá a su cargo el mantenimiento y cuidado de los aparatos relacionados con este oficio.

Oficial de 1.º Operario que, dependiendo del Encargado o, en su caso, del Especialista de oficio, además de los conocimientos de Oficial de 2.º, deberá leer e interpretar planos, croquis y, conforme a ellos, realizar las tareas requeridas y otras de igual naturaleza.

Oficial de 2.º Operario que, bajo las órdenes del Oficial de 1.º y del Encargado, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Tendrá, además, la capacidad de interpretar planos y croquis sencillos y de realizar, conforme a ellos, las tareas requeridas, así como responsabilidad en caso de ausencia de sus superiores, de la marcha del trabajo, así como la realización de otros cometidos correspondientes a su categoría profesional.

Oficial de 3.º Operario que, dependiendo del Oficial de 1.º o de 2.º, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada.

Analista de Laboratorio.-Es el trabajador que posee conocimientos de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los elementales de Física, Química y Geología, Mecánica y Electricidad. Analiza todos los materiales y líquidos que correspondan a las labores de los laboratorios del Ministerio de Industria y Energía, emitiendo el correspondiente informe.

Grupo 5.º ITV

Mecánico Supervisor.-Bajo la dependencia del Ingeniero de Nave 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 fueron motivo de duda para los Mecánicos, Inspectores, será misión específica del Supervisor la comprobación y aclaración. Cuando así fuera, éste visará el correspondiente certificado de control.

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

Tendrá responsabilidad directa ante sus Jefes de Equipo, material y personal a él encomendados.

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 caso necesario aclarar las dudas a los usuarios cuando se detecte que el vehículo esté 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, recibidos 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, lo notificará a su superior. También informará sobre las pequeñas averías que son repetitivas.

Tendrá conocimiento práctico-teóricos sobre el automóvil y sus diferentes partes.

Tendrá conocimientos sobre el Código de Circulación y legislación aplicable en materia que afecte a las ITV.

Tendrá conocimientos de la marcha administrativa de los documentos dentro de la ITV, referentes a la inspección.

Mecánico 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 adquiridos por medio de una formación sistemática y práctica continuada en estaciones de ITV.

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

Auxiliar Mecánico.-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 dieciocho años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Será misión específica del Mozo en las ITV la regulación del tráfico interno, limpieza de nave, maquinaria, apertura y cierre de puertas, etc.

Grupo 6.º Personal de Informática

Analistas.-Es quien, en posesión de título de grado superior, verifica análisis funcionales y orgánicos 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 en 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.

Analistas de Sistemas.-Es el trabajador que, estando en posesión de titulación de grado superior, está encargado de la organización, coordinación y desarrollo técnico de los proyectos informáticos y de la optimización de los recursos humanos, físicos y lógicos asignados a ellos.

Analistas de Aplicaciones.-Es quien en posesión del título de grado superior realiza el análisis de los proyectos informáticos, llevando a cabo alguna de las siguientes funciones:

Desarrollo, mantenimiento y documentación de las aplicaciones.

Formación y perfeccionamiento de los usuarios en el ámbito de sus aplicaciones.

Asesorías y soporte mecánico.

Mantenimiento y actualización de la biblioteca de programas.

Investigación aplicada al desarrollo de los proyectos informáticos.

Programadores de Sistemas.-Es quien en posesión de un título de grado medio 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.

Analistas programadores.-Es quien, en posesión de un título de Grado Medio, realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista de aplicaciones, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis y realiza las pruebas que garanticen la adecuación a los mismos.

Gestores de producción.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Grado Medio, realiza las tareas necesarias para el buen funcionamiento del sistema físico, su procesamiento y las correspondientes salidas.

Programadores de aplicaciones.-Es quien, en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuaderno de carga.

Programadores de máquinas básicas.-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.

Deberá estar en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente.

Operadores de sistemas.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, realiza las tareas de manejo, control, seguimiento y mantenimiento no especializado del sistema físico.

Planificadores de sistemas.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, 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.

Grabadores.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza la transcripción de la información a los soportes adecuados para su tratamiento por el sistema.

C) Puestos de trabajo de especial responsabilidad

Jefe de Desarrollo de aplicaciones.-Será responsable de todo el «Software» de aplicaciones implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su área.

La categoría profesional para acceder a este puesto de trabajo es la de Analista de sistemas.

Jefe de Producción.-Será el responsable de todas las tareas de producción, explotación y mantenimiento del sistema físico, así como de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su área.

La categoría profesional mínima para acceder a este puesto de trabajo es la de Gestor de Producción.

Jefe de Sistemas.-Será el responsable de todo el «Software» básico implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su área.

La categoría profesional para acceder a este puesto de trabajo es la de Analista de sistemas.

Responsable de aplicaciones científico-técnicas.-Se responsabilizará de todas aquellas aplicaciones que requieran la utilización de conocimientos de carácter científico-técnico que excedan los habituales en las aplicaciones de gestión.

La categoría profesional para acceder a este puesto de trabajo es la de Analista de sistemas.

Responsable de planificación.—Se responsabilizará de la coordinación, distribución y control de los trabajos de planificación del sistema.

La categoría profesional mínima para acceder a este puesto de trabajo es la de Planificador de sistemas.

D) PATRÓN DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ESTACIONES DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS

Línea patrón

Dos Mecánicos inspectores.
Un Auxiliar mecánico.

Cuantificación del número de Mecánicos supervisores

En estaciones de dos a cinco líneas, uno.
En estaciones de seis a nueve líneas, dos.
En estaciones de más de nueve líneas, tres.
En las estaciones de una línea, y como excepción, el patrón se fija de la siguiente manera:

Un Mecánico supervisor.
Un Mecánico inspector.
Un Auxiliar mecánico.

Cuántía del número de mozos

En estaciones de hasta tres líneas, uno.
En estaciones de hasta siete líneas, dos.
En estaciones de hasta doce líneas, tres.
En estaciones de más de doce líneas, cuatro.

**ANEXO II
RETRIBUCIONES**

Tabla salarial para el año 1985

Nivel	Salario base	Trienio	Plus Convenio	Total mes
1	77.325	2.500	34.619	111.944
2	68.205	2.500	31.735	99.940
3	65.910	2.500	26.627	92.537
4	63.140	2.450	23.609	86.749
5	60.370	2.343	20.587	80.957
6	56.769	2.300	18.954	75.723
7	55.215	2.220	11.238	66.453
8	51.230	2.100	8.126	59.356
9	46.523	2.000	7.625	54.148

8975 *RESOLUCION de 25 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la Comisión Mixta Extraordinaria del V Convenio General de la Industria Química, en aplicación de su artículo 32.*

Visto el texto del acuerdo suscrito con fecha 5 de febrero de 1986 por la Comisión Mixta Extraordinaria del V Convenio General de la Industria Química, que contempla la revisión salarial para el año 1985, a que hace referencia su artículo 32, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro, con notificación a la Comisión Mixta Extraordinaria.

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

Madrid, 25 de marzo de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Acta de la Comisión Mixta Extraordinaria del V Convenio General de la Industria Química

En Madrid, siendo las once horas del día 5 de febrero de 1986, se reúnen, en los locales de FEIQUE, sitos en la calle Hermosilla, número 31, de esta capital, los representantes de FEIQUE, UGT y

CC. OO. integrantes de la Comisión Mixta del V Convenio General de la Industria Química, con el siguiente orden del día:

Revisión salarial año 1985 del V Convenio General de la Industria Química (artículo 32).

Habiéndose constatado oficialmente de forma provisional por esta Comisión Mixta que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, ha registrado al 31 de diciembre de 1985 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1984, superior al 7 por 100, esta Comisión Mixta acuerda efectuar la revisión salarial a que hace referencia el citado artículo 32 del vigente Convenio General.

A tal efecto y como quiera que, en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 32, el porcentaje de revisión deberá guardar la debida proporción con el incremento salarial inicialmente pactado, a estos efectos es del 7 por 100, y dado que el citado IPC al 31 de diciembre de 1985 ha sido de 8,1 por 100, la revisión que procede aplicar es del 1,1 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año, esto es, sobre la masa salarial bruta de 1984. La cantidad resultante se repartirá de forma proporcional entre todos los trabajadores.

Asimismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 3.º del tan citado artículo 32, la tabla de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales a que hace referencia el artículo 28 del vigente Convenio General queda establecida en las siguientes cuantías:

- Grupo 1: 719.771 pesetas.
- Grupo 2: 770.155 pesetas.
- Grupo 3: 834.934 pesetas.
- Grupo 4: 928.505 pesetas.
- Grupo 5: 1.058.064 pesetas.
- Grupo 6: 1.238.007 pesetas.
- Grupo 7: 1.504.322 pesetas.
- Grupo 8: 1.907.393 pesetas.

De igual forma, y en virtud de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 34, para las empresas de nueva creación, se aplicarán los porcentajes que legalmente corresponden sobre las bases siguientes:

- Grupo 1: 1.263 pesetas.
- Grupo 2: 1.352 pesetas.
- Grupo 3: 1.465 pesetas.
- Grupo 4: 1.630 pesetas.
- Grupo 5: 1.857 pesetas.
- Grupo 6: 2.173 pesetas.
- Grupo 7: 2.640 pesetas.
- Grupo 8: 3.348 pesetas.

Por último, se acuerda remitir a la autoridad laboral competente y al «Boletín Oficial del Estado» los ejemplares necesarios del presente acuerdo a los efectos oportunos.

En cuanto al artículo 61 del V Convenio General sobre formación, se sitúan los salarios mínimos en función de las horas efectivamente trabajadas y como módulo de cálculo en las siguientes cantidades:

- Trabajadores de dieciséis años, 293.513 pesetas.
- Trabajadores de diecisiete años, 442.824 pesetas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las once horas y treinta minutos, en el lugar y fecha arriba indicados.

8976 *RESOLUCION de 25 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora para el segundo año de vigencia del V Convenio Colectivo General de la Industria Química.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora para el segundo año de vigencia del V Convenio Colectivo General de la Industria Química, suscrito con fecha 5 de febrero de 1986 por la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.