

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24080 *RESOLUCION de 6 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Administración Territorial en el «Boletín Oficial del Estado».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Administración Territorial, que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1986, de una parte, por Delegados de personal del citado Departamento ministerial, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes del Ministerio de Administración Territorial, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 80/1980, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 6 de agosto de 1986.—El Director general.—P. A. (artículo 37 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACION TERRITORIAL

Artículo 1.º *Partes que lo conciertan.*—Por parte del Ministerio, los componentes de la Comisión negociadora designada por el Subsecretario del Departamento, y por parte de los trabajadores, la representación elegida por los mismos.

Art. 2.º *Ambito de aplicación:*

1. *Ambito funcional:* Este Convenio regula las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva en todos y en cada uno de los centros de trabajo dependientes del Ministerio de Administración Territorial para el personal con relación jurídica laboral, así como el personal laboral del Organismo autónomo Instituto de Estudios de Administración Local, dependiente del mismo.

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

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

4. *Periodo de vigencia:* El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, con efectos desde 1 de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1987, salvo en aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente. Las tablas salariales tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1986, negociándose su actualización al finalizar el año.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio determine.

El presente Convenio queda denunciado expresamente y de forma automática el 31 de diciembre de 1987, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes por lo menos de antelación a la fecha indicada.

Art. 3.º *Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia:*

1. Con la finalidad de interpretar, estudiar y vigilar las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación

del presente Convenio Colectivo, en el plazo de un mes, a partir de la fecha de su firma, se constituirá la Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia, compuesta paritariamente por representantes de la Administración y de los trabajadores.

2. La Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia se reunirá para deliberar o adoptar las resoluciones que correspondan con carácter ordinario, cada cuatro meses, y de forma extraordinaria cuando existan causas justificadas para ello, a petición de la Administración o del conjunto de las representaciones laborales, en el plazo de diez días a partir de la petición.

3. Las consultas dirigidas a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia, por parte de los trabajadores, deberán plantearse a través de los Delegados de personal o Secciones Sindicales, que tramitarán las citadas consultas cuando las consideren procedentes a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.

4. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia adoptadas por unanimidad serán vinculantes para ambas partes, así como a los órganos u organizaciones que representan. En caso contrario, se tramitará la correspondiente consulta ante la autoridad laboral competente, cuyo dictamen vinculará igualmente a todas las partes.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses, ante la jurisdicción laboral competente.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesarios, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el Acuerdo marco para los años 1986-1987, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 80/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Provisión de vacantes, contratación e ingresos:*

A) *Movilidad (traslados voluntarios) y promoción interna (ascensos):*

1. Los trabajadores tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes a cubrir que correspondan al personal laboral acogido al mismo Convenio que se produzcan en el Departamento ministerial u Organismo autónomo al que pertenezcan, mediante la participación en concursos o concurso-oposición de carácter interno para el traslado voluntario interprovincial o de ascensos, orientados a facilitar su movilidad y promoción profesional dentro de la Administración.

No obstante, cuando características o circunstancias especiales del servicio así lo requieran, podrá reservarse un porcentaje de dichas plazas vacantes para su provisión por personal de nuevo ingreso, conforme a lo previsto en el apartado B) de este mismo epígrafe; en tales supuestos, por la Comisión paritaria se determinará el porcentaje de plazas vacantes que se reserva a concurso externo, que no podrá exceder del 50 por 100 del total de las mismas.

2. Los sistemas selectivos referenciados en el punto anterior serán objeto de convocatoria efectuada por el Ministerio de Administración Territorial. La convocatoria señalará el número de plazas a cubrir, los requisitos que deben reunir los aspirantes, así como los méritos susceptibles de calificación, según el baremo de puntuación correspondiente o las pruebas a realizar, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión de Selección, y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

Cuando la naturaleza del servicio prestado requiera el establecimiento y seguimiento de un plan sometido a un periodo prolongado de ejecución, el cual requiera el concurso interconectado de varios profesionales, podrá exigirse la permanencia del personal laboral hasta dos años en su puesto de trabajo, antes de acudir a un nuevo concurso de traslados.

3. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso del tiempo.

4. Los turnos de traslados y de ascenso tendrá lugar, al menos, una vez cada año, y se desarrollarán según el orden, alterno que para ambos determine este Convenio, de manera que finalizado uno de ellos, todas las vacantes resultantes puedan ser cubiertas en el turno siguiente previsto.

Sin embargo, con el fin de que los servicios encomendados a los puestos de trabajo vacantes se mantengan atendidos, sin solución

de continuidad, la Comisión paritaria podrá disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo de los concursos de traslado y ascenso, a condición de que se prevea con exactitud la producción de las vacantes a una fecha cierta.

B) Personal de nuevo ingreso:

1. Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existente en el Ministerio de Administración Territorial formarán parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado.

Conforme a dicha oferta de empleo, el personal de nuevo ingreso será seleccionado según lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso Personal al Servicio de la Administración del Estado.

2. Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ministerio de Administración Territorial deberán ser atendidos por personal laboral fijo. La contratación laboral temporal exclusivamente tendrá lugar en los términos del artículo 32 del citado Real Decreto 2223/1984 y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este tipo de personal laboral.

3. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán que quedan acogidos a este Convenio también se hará mención de la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecida en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

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

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

C) Baremo de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral:

1. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso de personal laboral en el Ministerio de Administración Territorial serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes: circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

2. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: el 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100, como máximo -o el 20 por 100, como mínimo-, a los méritos académicos, y, finalmente, el 60 por 100, como máximo-, o el 50 por 100, como mínimo-, a los méritos profesionales.

A efectos de traslado, dentro de las circunstancias personales antes aludidas, se efectuará una evaluación cualificada de la previa residencia obligada de cónyuge y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad. Dichas circunstancias serán acreditadas debidamente por el trabajador.

En el caso de que el Ministerio, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a los méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos, en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Ministerio de Administración Territorial será objeto de acuerdo por la Comisión paritaria a que se refiere el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, y, en caso de desacuerdo, el Ministerio procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la Comisión paritaria.

D) Trabajos de categoría superior e inferior:

1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ministerio podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Ministerio, cuando exceda de tres meses.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes

mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ministerio de Administración Territorial precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 6.º *Clasificación profesional.*—En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores. Su incidencia en la estructura de la plantilla del personal laboral de este Departamento quedará supeditada a la preceptiva autorización de la Dirección General de Gasto de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda.

Una vez realizado por la Comisión general de Clasificación de Personal a que se refiere el Acuerdo marco para 1986, la clasificación, homogeneización y unificación de las categorías profesionales, el Convenio se adecuará a éstas. Cuando sea posible, una vez aprobado por la Comisión de Interpretación, Estudios y Vigilancia del Convenio. Las modificaciones retributivas que se puedan derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

1. Categorías y niveles profesionales: Se establecen ocho niveles profesionales, que se recogen en el anexo I de este Convenio.

2. Plantillas y escalafones: El Ministerio de Administración Territorial mantendrá la plantilla actual de personal laboral, sin promover la reducción de la misma.

En el escalafón o escalafones del personal laboral se relacionará éste por grupos o categorías, haciendo constar: nombre y apellidos, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha correspondiente a la misma.

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

Art. 7.º *Formación, perfeccionamiento y promoción profesional:*

1. 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 este Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional de acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. 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.

3. El Ministerio de Administración Territorial, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizará 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 modificación funcional de los Organismos.

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

4. La planificación de cursos de reconversión y capacitación profesionales será encargada a la Comisión Paritaria.

Art. 8.º *Jornada y horarios:*

1. La jornada máxima de trabajo será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales, y de mil ochocientos veintiséis horas máxima y mil setecientas once horas mínima anuales.

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

3. El calendario laboral se ajustará a lo dispuesto en el artículo 45.1 del Real Decreto 2403/1985, de 27 de diciembre, estando en

caso de discrepancia a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y al Acuerdo marco negociado entre la Administración y las Centrales Sindicales.

4. Los trabajadores disfrutarán de una pausa de veinte minutos entre las nueve y las doce horas en la jornada de trabajo, computándose como trabajo efectivo.

Art. 9.º Vacaciones, permisos y licencias:

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Podrá establecerse de mutuo acuerdo una planificación general de carácter anual de las vacaciones, respetándose los criterios y normas incluidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de Formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución e indemnización alguna y sin que pueda 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 tuviere derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. 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 al año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, mediante el Convenio, podrá ser objeto de negociación la sustitución del disfrute por otros días durante el resto del año.

4. Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral:

Se estará en esta materia a lo establecido por la normativa de la Seguridad Social, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 20.4 y 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. Suspensión del contrato de trabajo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora por una duración máxima de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, 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 o función sindical.

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

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad, al servicio del Ministerio. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Ministerio.

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

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 11. Régimen disciplinario:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario del Ministerio, por la Jefatura o la Dirección de los centros o por las personas que dichos cargos determinen, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves, con independencia de aquellas que así puedan ser calificadas en los Convenios, las siguientes:

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

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

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificadas durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos o servicios.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas, privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga, por razón del trabajo en el Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las cuestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3. Las sanciones que puedan imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones 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 a cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de uno a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente, para ordenar la instrucción del expediente.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Ministerio 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 o preliminar del que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad

humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 12. Seguridad e higiene en el trabajo:

1. 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 medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. El Ministerio está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en el centro de trabajo partirá de análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativos.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para la realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En todo caso, de no disponer de tales medios propios, solicitarán del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en los referentes 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.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de trabajo, según lo previsto en el Acuerdo marco para 1986-87. Asimismo, en lo referente al programa de evaluación de riesgos se estará a lo previsto en dicho Acuerdo marco.

13. Retribuciones:

1. La definición y módulo de cálculo de los diversos conceptos retributivos se adaptará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y en la Orden de 22 de noviembre del mismo año.

2. Gratificaciones extraordinarias: El personal al que sea de aplicación el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de sus retribuciones cada una, que serán devengadas: una, en el primer semestre, y otra, en el segundo semestre de cada año, y abonadas en los meses de julio y diciembre.

3. Horas extraordinarias: Se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. A los efectos de cálculo de la hora ordinaria se estará a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad}}{\text{Jornada máxima anual}}$$

El control sobre la realización de horas extraordinarias correrá a cargo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Formas de pago y liquidación: El pago de las retribuciones mensuales se efectuará el último día hábil de cada mes dentro de la jornada de trabajo. La liquidación que pudiera corresponder a un trabajador al momento de su cese o despido se practicará y será satisfecha el último día de prestación de servicios, incluyendo tanto los salarios devengados y no recibidos como las partes proporcionales a vacaciones y gratificaciones extraordinarias devengadas.

5. Ambas partes manifiestan su voluntad de que, en años sucesivos, las tablas salariales se elaboren atendiendo al logro de un abanico salarial de 1: 2,4.

6. Las tablas salariales para 1986 serán las recogidas como anexo II del presente Convenio, formando parte inseparable del mismo. Se garantiza, en todo caso, y con carácter individual un incremento del 7,2 por 100 respecto a las retribuciones salariales que se vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1985, excepto para aquellos trabajadores con unas retribuciones globales superiores a las que les corresponderían por aplicación del presente Convenio.

7. Las cantidades que el trabajador venga percibiendo como mejora pactada o unilateralmente concedida quedarán consolidadas, y en cuanto excedan de las correspondientes a las retribuciones de su nivel, se integrarán en el sueldo como «complemento personal transitorio».

8. Se podrá pactar un plus de nocturnidad como complemento de las retribuciones que sean devengadas por las horas trabajadas entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

9. Por la cantidad o calidad de trabajo el Ministerio y los representantes de los trabajadores estudiarán incentivos salariales que percibirán por la realización del trabajo cuando comporte un rendimiento superior al normal, medido de acuerdo con criterio objetivo.

10. Todo trabajador cuya situación personal o familiar sufra los efectos económicos de una contingencia grave, urgente o inaplazable tendrá derecho a solicitar y obtener dentro de los créditos previstos para estos fines, siempre que haya dotación presupuestaria, anticipos de hasta tres mensualidades del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos, que se descontará de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada, pudiendo reintegrar su importe en menos mensualidades o liquidario total o parcialmente dentro de un plazo convenido.

No obstante, cuando concurren circunstancias especiales en el solicitante, la autoridad competente podrá autorizar la devolución de estos préstamos en un tiempo máximo de veinticuatro meses.

11. En los casos de suspensión o extinción del contrato de trabajo el trabajador vendrá obligado a reintegrar con carácter inmediato la parte del anticipo no amortizada, excepto en los casos en que siga percibiendo las retribuciones mensuales.

12. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Art. 14. Asistencia y acción social:

El personal laboral que preste sus servicios en el Ministerio de Administración Territorial tendrá derecho a participar de los beneficios sociales que éste proporcione al personal funcionario.

Art. 15. Fomento del empleo:

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito del Ministerio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ministerio a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado para transformación de las mencionadas vacantes.

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

Art. 16. Derechos sindicales:

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

Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo:

a) De carácter general: Mediante previo aviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio, podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de personal, las Secciones Sindicales y el 20 por 100 del total de la plantilla; las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: Podrán ser convocadas por el 20 por 100 de los componentes del grupo profesional del que se

trata, mediante previo aviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio correspondiente.

Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo: Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 del colectivo de la plantilla del Centro o Servicio de que se trate.

c) De carácter ordinario: Mediante previo aviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio correspondientes se podrán convocar asambleas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. Las convocatorias de este tipo de asambleas no serán contabilizadas para el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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

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

2. Derechos de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal: Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán los derechos siguientes: Dispondrán del tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas con un máximo de treinta horas mensuales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Delegados de los Sindicatos podrán representar a sus afiliados en todas aquellas cuestiones necesarias ante los mandos de los centros y servicios dependientes del Ministerio de Administración Territorial. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que para las actividades sindicales se desprenden del punto 2 del artículo 16 de este Convenio.

Dichos Sindicatos podrán crear Secciones Sindicales en todos y cada uno de los centros de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En el plazo máximo de un mes a la firma del presente Convenio se crearán y reunirán las Comisiones a que se alude en el mismo.

Segunda.-Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13.6, ambas partes acuerdan que «la desviación que pudiera producirse sobre previsión de inflación para 1986 será tenida en cuenta como masa global real de retribuciones de los empleados públicos, sobre la que se aplicarán los crecimientos para el año 1987», de conformidad con lo que se establece en el artículo 9.3 del Acuerdo Económico y Social.

Tercera.-En todo lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo marco y disposiciones concordantes y, en todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas para el trabajador.

ANEXO NUMERO 1

Relación de puestos de trabajo agrupados por niveles

- Nivel 1.-Titulado superior.
 Nivel 2.-Titulado de grado medio y diplomado.
 Nivel 3.-Jefe de Explotación, Jefe de Equipo de Informática, Programador y Jefe de primera Administrativo.
 Nivel 4.-Telefonista-Recepcionista, Oficial de primera Administrativo, Operador de Ordenador, Operador de Consola, Delinante, Ayudante de Redacción.
 Nivel 5.-Telefonista, Oficiales de segunda Administrativos, Auxiliar de Informática, Codificador, Encargado de Almacén.
 Nivel 6.-Conserje, Oficial de Oficio, Fotocopiadores, Distribuidor de Cierre y Reparto.
 Nivel 7.-Ordenanzas.
 Nivel 8.-Limpiadoras, Mozos y Peones.

ANEXO NUMERO 2

Las retribuciones para el año 1986 de los trabajadores del Ministerio de Administración Territorial serán las que siguen:

Nivel	Retribución mensual	Retribución año 1986	Trienio
1	129.841	1.817.774	35.000
2	103.753	1.452.542	35.000
3	85.839	1.201.746	35.000
4	77.553	1.085.742	35.000
5	71.060	994.840	35.000
6	63.894	894.516	35.000
7	60.162	842.268	35.000
8	55.123	771.722	35.000

Percibirán un aumento en el año 1986 del 3,60 por 100 de las retribuciones del Convenio de 1985, según lo dispuesto por las normas dictadas por el Ministerio de Hacienda, aquellos trabajadores que tengan reconocidas más retribuciones -como condición personal más beneficiosa- superiores a las que figuran en la tabla que antecede para su categoría o nivel.

Las antigüedades que deberá percibir cada trabajador del colectivo afectado por el presente Convenio serán:

Primero.-Los trienios acreditados antes de 1 de enero de 1985, por el importe acreditado en tal fecha.

Segundo.-Los trienios de vencimiento posterior a la fecha antes señalada, por el importe de 2.500 pesetas mensuales cada trienio, por igual valor para todos los niveles.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24081 RESOLUCION de 30 de mayo de 1986, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.086/1980, promovido por «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 16 de mayo de 1979 y 11 de abril de 1980.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.086/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 16 de mayo de 1979 y 11 de abril de 1980, se ha dictado, con fecha 19 de octubre de 1983, por la

citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por "Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima", contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 16 de mayo de 1979, confirmada, en reposición, por la de 11 de abril de 1980, que concedía la inscripción del modelo industrial número 93.285, "faro para vehículos" y anulamos tales resoluciones por ser contrarias a derecho; sin hacer expresa imposición de las costas procesales.»

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

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

Madrid, 30 de mayo de 1986.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

24082 RESOLUCION de 30 de julio de 1986, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 885/1981, promovido por «Socopar AG» contra acuerdos del Registro de 20 de enero y 17 de junio de 1981.

En el recurso contencioso-administrativo número 885/1981, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Socopar AG» contra resoluciones de este Registro de 20 de enero y 17 de junio de 1981, se ha dictado, con fecha 12 de abril de 1985, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por "Socopar AG" contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de enero y 17 de junio de 1981, que denegaron el registro de la marca número 930.703 "Petrolón", anulamos los mismos, por no ser conformes a derecho, declaramos el derecho de la Entidad recurrente a la concesión de dicha marca, aunque para distinguir únicamente los productos enumerados en el primer considerando; sin hacer expresa condena en costas.»

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

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

Madrid, 30 de julio de 1986.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

24083 RESOLUCION de 9 de julio de 1986, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «Case-International», modelo 885 FWD.

Solicitada por «Enasa-Pegaso Agrícola» la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la marca «International», modelo 885, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964:

1. Esta Dirección General hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que se concede la homologación genérica a los tractores marca «Case-International», modelo 885 FWD, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 75 (setenta y cinco) CV.