

ERASKINA

1986/87RAKO H.H.I.
HERRI-IKASTETXEETARAKODEITUTAKO
LANPOSTU HUTSEN ZERRENDA

ARABAKO KONDAIRA-LURRALDEA:

Gasteizko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	11 lanpostu.
Laudioko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	5 lanpostu.
	(hauetatik 2 Amurrion)

BIZKAIKO KONDAIRA-LURRALDEA:

Barakaldoko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	1 lanpostu.
Basauriko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	2 lanpostu.
Bermeoko H.H.I.ko H.Terri-Ikastetxea	2 lanpostu.
Bilboko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	10 lanpostu.
Durango H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	1 lanpostu.
Galdakaoko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	3 lanpostu.
Leioako H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	5 lanpostu.
	(hauetatik 2 Derion)
Santurtziko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	5 lanpostu.
Sestaoko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	3 lanpostu.

GIPUZKOAKO KONDAIRA-LURRALDEA:

Bergarako H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	3 lanpostu.
Donostiako H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	3 lanpostu.
Urretxuko H.H.I.ko Herri-Ikastetxea	1 lanpostu.

LAN, OSASUNKETA ETA
GIZARTESEGURANTZA SAILA

1156

Lan-Zuzendaritzaren 1986.eko apirilaren 17ko ERABAKIA, «Industria eta Merkataritza Sailaren Langilegoaren» Hitzarmen Kolektiboaren erregistratzea, gordailaketa eta publikatzea aginduz.

CC.24/85 ESPEDIENTEA

Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio-Batzordeak izenpetu eta 1986 eta 1987 urteetarako indarra izango duen Industria eta Merkataritza Saileko langilegoaren-tzako bigarren Hitzarmen Kolektiboaren testua ikusita.

Hori horrela: Aipatutako Hitzarmen Kolektibo horri buruzko dokumentazioa aurtengo martxoaren 25ez sartu da Sail honetan.

Zera kontutan izanik: Maiatzaren 22ko 1.040/1981 Erret Dekretoarekin, Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 eta urtarrilaren 28ko 19/1986 Dekretuekin zerikusirik daukan martxoaren 10eko 8/1980 Legeko 90. art.-an eta horretan erabiltzeko diren beste aginduetan agindutakoaren esanera eta aipatutako hitzarmen horren erregistratzen, gordailaketa eta publikapena egin izan behar dira.

Aipatutako agindu horiek ikusita,

Lan Zuzendaritza honek honako Akordio hau hartzen du:

1.- Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistro-Organon inskriba dadila agintzea, Negoziazio-Batzordeari horren berri emanez.

2.- Artekotza, Arbitraia eta Elkarkidetza Zerbitzuko Zuzendaritzari hitzarmen horren testua bidaltzea gordailuan sar dezan.

ANEXO

RELACION DE PLAZAS VACANTES CONVOCADAS
EN CENTROS PUBLICOS DE E.P.A. PARA EL CURSO
1986/87

TERRITORIO HISTORICO DE ARABA:

Centro Público de E.P.A. de Vitoria	11 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Llodio	5 plazas.
	(de ellas 2 en Amurrio)

TERRITORIO HISTORICO DE BIZKAIA:

Centro Público de E.P.A. de Baracaldo	1 plaza.
Centro Público de E.P.A. de Basauri	2 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Bermeo	2 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Bilbao	10 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Durango	1 plaza.
Centro Público de E.P.A. de Galdakao	3 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Leioa	5 plazas.
	(de ellas 2 en Derio)
Centro Público de E.P.A. de Santurtzi	5 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Sestao	3 plazas.

TERRITORIO HISTORICO DE GIPUZKOA:

Centro Público de E.P.A. de Bergara	3 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Donostia	3 plazas.
Centro Público de E.P.A. de Urretxu	1 plaza.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO,
SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

1156

RESOLUCION de la Dirección de Trabajo, de 17 de abril de 1986, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del «Personal Laboral del Departamento de Industria y Comercio».

EXPEDIENTE CC.24/85

Visto el texto del segundo Convenio Colectivo para el personal laboral del Departamento de Industria y Comercio, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con vigencia para los años 1986 y 1987.

Resultando: Que con fecha 25 de marzo del presente año tuvo entrada en este Departamento la documentación referente al Convenio Colectivo citado.

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, en relación con el Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y 19/1986, de 28 de enero, y demás disposiciones de aplicación, procede el registro, depósito y publicación del mencionado convenio.

Vistos los preceptos citados,

Esta Dirección de Trabajo, Acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Organismo del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Remitir el texto del mismo a la Dirección del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.- Euskal Herriko Aldizkari Ofizialean hori publikatua izan dadila agintzea.

Gasteiz, 1986.eko apirilak 17.

Lan Zuzendaria,

GENARO GOMEZ ECHEVARRIA.

3.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Vitoria-Gasteiz, a 17 de abril de 1986.

El Director de Trabajo,

GENARO GOMEZ ECHEVARRIA.

CONVENIO COLECTIVO del Personal Laboral del Departamento de Industria y Comercio, de los servicios de Industria, del Gobierno Vasco.

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Departamento de Industria y Comercio, de los Servicios de Industria.

Artículo 2.- 1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo del Departamento existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

2. Las condiciones de este Convenio Colectivo formarán un todo, por lo cual no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones sin la aceptación de la totalidad de las mismas.

3. Si no fuera aprobado el presente Convenio Colectivo o fuera modificada alguna de las cláusulas por la Administración Pública, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Mesa Negociadora.

Artículo 3.- 1. Por personal laboral al servicio del Departamento de Industria y Comercio, de los Servicios de Industria, se entienden, al trabajador fijo, interino, eventual o fijo de trabajos discontinuos, con o sin contrato escrito que desempeñe sus actividades retributivas en las distintas Unidades Administrativas de la Administración centralizada del mismo, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. Quedan excluidos del campo de aplicación de este convenio:

2.1. El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo, ya sea de colaboración temporal o específico.

2.2. El personal que preste sus servicios en Entes públicos, Sociedades Públicas u Organismos Autónomos adscritos al Departamento, aun cuando las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de los Servicios del Departamento.

2.3. El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Departamento de Industria y Comercio, de acuerdo con la ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de los Servicios del Departamento.

2.4. Los profesionales cuya relación con el Departamento de Industria y Comercio, se deriven de la aceptación de una minuta o presupuesto, para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener

dichos profesionales expresamente carácter de personal eventual interino o fijo del Departamento.

2.5. Aquél personal que estuviera sometido a otros convenios, se le respetará los derechos adquiridos, siempre que sigan desempeñando las mismas funciones que le atribuía su convenio, sin perjuicio de su posterior adhesión al presente convenio, por los procedimientos legales.

Artículo 4.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1^o de Enero de 1986.

Su duración será de 2 años naturales, desde el 1 de Enero de 1986 al 31 de Diciembre de 1987. Las tablas salariales serán objeto de negociación cada año natural.

Artículo 5.- El Convenio quedará prorrogado automáticamente si no se denuncia por ninguna de las partes al menos con 2 meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 6.- Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia, si globalmente consideradas y sumadas al nivel anual vigente con anterioridad al presente convenio, superan el nivel anual total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7.- Se respetarán las condiciones particulares que con carácter global y en el conjunto anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio.

Artículo 8.- Durante la vigencia del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria compuesta por un mínimo de 4 miembros y un máximo de seis, designados de entre los miembros integrantes de la Mesa Negociadora.

La Comisión Paritaria nombrará un Presidente, cargo que podrá ser rotativo y uno o dos Secretarios, y en la reunión constitutiva se fijarán las condiciones que habrán de regir su funcionamiento.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión, y tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

1. Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso, cuando no esté explicitado en las correspondientes pruebas.

2. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos especiales o niveles.

3. Emitir el informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.

4. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
5. Seguir el cumplimiento de lo pactado.
6. Los que se atribuyan expresamente en el presente Convenio.
7. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor interpretación de lo establecido en el convenio y a una mejor organización del trabajo.

CAPITULO II CLASIFICACION Y PLANTILLAS

Artículo 9.- Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en sus puestos de trabajo, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para su otorgamiento en las distintas categorías profesionales, que se contienen en las definiciones de las mismas en el Anexo II.

El personal acogido al presente Convenio, se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los grupos que encuadrarán las especialidades y niveles que figuran en el Anexo I.

CAPITULO III VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO, INGRESOS, ASCENSOS Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 10.- Las vacantes que se produzcan en cada Servicio o Dirección, se cubrirán con arreglo a la normativa vigente dictada al efecto por la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que el Departamento, conjuntamente con el órgano de representación de los trabajadores, considere necesarios, en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar.

Se considerarán como personal fijo de las correspondientes plantillas, todos aquellos trabajadores cuyo contrato no sea de duración determinada y su permanencia en el trabajo, en el momento de entrar en vigor el presente Convenio, sea igual o superior al plazo fijado en el artículo 12, como periodo de prueba de su correspondiente nivel.

A este personal se le reconocerán todos los derechos establecidos en este Convenio desde su entrada en vigor y los servicios prestados para el cómputo de antigüedad, desde su ingreso en el Departamento como personal laboral.

Se considerará como trabajador interino, el contratado para sustituir a trabajadores de carácter fijo durante ausencias tales como servicio militar, enfermedad o licencia.

Se considerará como trabajador eventual, el que en situaciones extraordinarias se contrata por un tiempo fijo o para un trabajo temporal.

Para el trabajador interino, la duración de su contrato será por el tiempo de ausencia del sustituido y, en cuanto al eventual, se estará a la duración del trabajo circunstancial para el que fue contratado o, en su defecto, no excederá de 6 meses.

Serán integrados en las categorías correspondientes los que, sin poseer en la actualidad la titulación requerida, realizan las mismas funciones en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 11.- El contrato de trabajo, estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, que regula la normativa vigente.

Artículo 12.- El ingreso del nuevo personal en cualquiera de las modalidades, se hará a título de prueba de trabajo efectivo de:

Niveles 1 al 2, tres meses; niveles de 3 al 6, dos meses; niveles de 7 al 8, quince días; botones, dos semanas.

1. Durante este periodo, tanto el Departamento como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

2. Transcurrido el periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador dicho periodo a todos los efectos.

CAPITULO IV REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 13.- El régimen retributivo del personal laboral del Departamento de Industria y Comercio, de los Servicios de Industria, está constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en este capítulo.

Artículo 14.- El Departamento de Industria y Comercio, está obligado en los pagos periódicos a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 15.- Por aplicación del Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, sobre ordenación del salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Básicos:

- Salario Base.
- Antigüedad.

Complementarios:

- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.

Salario Base. Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según Convenio que se especifica en la tabla salarial del anexo, devengándose en doce mensualidades.

Antigüedad. El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios al 5 por 100 del salario base vigente, los cuales se devengarán a partir del primero de enero y no serán compensables ni absorbidos en ningún caso (art. 25 del Estatuto de los Trabajadores).

El límite de esta percepción, será el establecido por los apartados 2 y 3 del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Pagas Extraordinarias. Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base, más complemento de antigüedad.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al trabajo, para lo que la fracción de mes, se computará como unidad completa.

Horas extraordinarias. Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas fuera de la jornada laboral vigente.

La fórmula para la determinación del salario/hora, será la siguiente:

$$\frac{SBM \times 12 + GEA + A}{(365 - D - F - V) \times 7}$$

En la que

SBM = Salario Base mensual

GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.

A = Antigüedad

D = Número de domingos al año

F = Numero de días festivos

V = Número anual de días de vacaciones

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75%, para las horas realizadas en días laborables y en un 140%, para las realizadas en domingos y festivos.

CAPITULO V

JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16.- La jornada del personal laboral del Departamento de Industria y Comercio, de los Servicios de Industria, será de 1.700 horas anuales. Serán días no laborables:

- Los sábados y domingos de todo el año.
- Las festividades locales establecidas por el Departamento de Trabajo.
- Las establecidas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Los días 24 y 31 de Diciembre.

La distribución de la jornada laboral y del horario estará en función del reparto de las 1.700 horas anuales.

Artículo 17.- Las vacaciones serán de 1 mes natural cada año, retribuidas. La determinación del período vacacional se ajustará a las normas que con carácter general disponga el Departamento de Industria y Comercio.

Los trabajadores que no hubieren completado un año de servicio percibirán la parte proporcional al número de meses trabajados, computándose las fracciones de mes como un mes completo.

Artículo 18.- El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas.

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días, por nacimiento de un hijo, que podrá ampliarse hasta cinco, si media desplazamiento.
- c) Hasta un máximo de cinco días, atribuidas las circunstancias que concurren en el supuesto de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Hasta un máximo de tres días por traslado de domicilio.
- e) Máximo de cuatro horas mensuales no acumulables para resolver asuntos propios.
- f) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o sindical.

g) El permiso de lactancia o guarda legal, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite justificándolo y no haga uso de él la madre.

h) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un Centro Oficial o privado de enseñanza reconocido, tendrán permiso para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas de dicho centro, así mismo a las clases de capacitación o estudios que provea la superioridad.

i) Las trabajadoras en el supuesto de maternidad tendrán una licencia de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.

j) La Dirección podrá conceder una licencia de hasta 6 días como máximo en atención a circunstancias excepcionales.

k) Con independencia de lo establecido en el artículo 37, párrafo 5, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas.

En todo caso será preciso el informe de la representación laboral.

Cuando la Dirección del Centro o el Comité tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

Artículo 19.- El personal fijo del Departamento de Industria y Comercio, de los Servicios de Industria, podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto se reincorpore al servicio activo.

La excedencia podrá ser de dos clases: voluntaria y especial.

Voluntaria. Se concederá a todos los trabajadores que la soliciten siempre que cuenten con un año de antigüedad como mínimo y no estén sometidos a expedientes de responsabilidad administrativa. Dicha excedencia no podrá ser inferior a un año, con un máximo de seis. La concesión de esta excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición.

El reingreso quedará condicionado a:

1^o Que se solicite por el trabajador treinta días antes de que termine el plazo por el que fué concedida la excedencia.

2^o En el caso de que exista vacante de nivel inferior al del trabajador excedente que solicita el reingreso, podrá ocuparla con las condiciones económicas que correspondan a éste, hasta que se produzca una vacante apropiada a su clasificación profesional.

Especiales. A los trabajadores que se declaren en esta situación por causas previstas en la Ley, se les reservará su plaza y destino y se acumulará como servicios prestados a efectos de antigüedad.

Servicio militar. Al personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente y tuviese a su cargo falimares directos, debidamente acreditados, se le abonará el 5 por 100 del salario del Convenio, incluidas las pagas extraordinarias. El resto del personal percibirá únicamente las pagas extraordinarias.

Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario y que disfrute de algún permiso no inferior a quince días, o pudiese trabajar bien en turno de mañana o de tarde y así lo solicitasen del Departamento de Industria y Comercio, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, percibiendo la remuneración correspondiente.

CAPITULO VI ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 20.- El personal afectado por el presente Convenio podrá acogerse a la jubilación a partir de los 64 años. A efectos de tramitación y percepción de las correspondientes pensiones de jubilación se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

Artículo 21.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica para la mujer trabajadora, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 22.- Tanto en los Servicios Centrales como en los periféricos, el Departamento fomentará el Cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativas de consumo y construcción de viviendas, prestando en este último caso la ayuda técnica y jurídica necesaria.

CAPITULO VII ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 23.- La organización del trabajo con sujeción a las normas y disposiciones legales es facultad específica de la Jefatura de las unidades Administrativas correspondientes sin perjuicio de la superior Dirección del Departamento.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades de simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos y establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes, todo ello manteniendo como objetivo un servicio al administrado más eficaz.

Artículo 24.- Los trabajadores del Departamento, tendrán obligación de realizar cuantos trabajos y operaciones les sean señaladas por sus superiores dentro de los cometidos generales de su categoría profesional.

Artículo 25.- La Dirección del Departamento, podrá acordar modificaciones en las condiciones de trabajo pero no podrá encomendar a ningún trabajador, ninguna labor que menoscabe su dignidad profesional, o sea lesiva a su dignidad como persona.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La movilidad dentro del Departamento de Industria y Comercio, se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPITULO VIII SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 26.- La afiliación a la Seguridad Social, así como el régimen aplicable en los casos de incapacidad

laboral transitoria, invalidez permanente y los demás casos que se pudieran producir, así como las prestaciones aplicables en cada caso, se regirán por las disposiciones legales vigentes, percibiendo los trabajadores en incapacidad laboral transitoria el 100% de sus retribuciones.

Asimismo, serán de aplicación al personal laboral del Departamento, de los Servicios de Industria, las disposiciones legales vigentes en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo.

Artículo 27.- En el Departamento de Industria y Comercio, se podrá crear un Comité de Seguridad e Higiene, atendiendo a las especiales características de las Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos y Laboratorios, por la especial peligrosidad de las actividades que realizan.

En los centros de trabajo que determine el Comité de Seguridad e Higiene, las funciones del Comité de seguridad serán asumidas por un vigilante de Seguridad nombrado por dicho comité.

Tendrán 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 el Departamento quien deberá por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

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

Artículo 28.- Cuando se considere necesario para el desempeño del trabajo o por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Administración exija vestir de uniforme a algunos de los trabajadores, el Departamento estará obligado a proporcionar a los mismos cada dos años, un uniforme para invierno y otro para verano.

CAPITULO IX DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Artículo 29.- Las dietas de este colectivo se acomodarán a las cuantías establecidas por la normativa vigente para los funcionarios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 30.- Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones o Convenio referidos a la actividad del Departamento, éste podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje del trabajador y las dietas correspondientes.

Los desplazamientos por plazo superior a tres meses serán notificados al trabajador con diez días de antelación teniendo derecho éste a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales, los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del Departamento (art. 40, nº 3, del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando un trabajador sea desplazado a lugar distinto del de su residencia oficial y desde allí nuevamente a

otro distinto de dicha residencia, este nuevo desplazamiento se considerará, a todos los efectos, como desplazamiento desde su residencia.

Ningún trabajador podrá ser desplazado durante un período de 5 años en más de 2 ocasiones.

Artículo 31.- Se entiende por traslado, la afectación del trabajador con carácter permanente y por tiempo indefinido a cualquier otra unidad, oficina o centro de trabajo dependiente del Departamento, situado en localidad distinta a la de su residencia habitual. En tanto que en dichos Centros de Trabajo se desarrollen de manera continuada actividades relacionadas con las competencias propias del Organismo, se considerarán los mismos incursos en las prevenciones de este artículo, aun cuando su financiación o mantenimiento se realice con cargo a los presupuestos de estudios o proyectos determinados.

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

a) A petición del trabajador afectado. El traslado voluntario a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo en plantilla con ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

b) Por permuta.- La permuta se deberá realizar dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel. La solicitud se hará por escrito e irá dirigida al Director de Servicios del Departamento de Industria y Comercio, que será el órgano encargado de resolverlo.

c) Por mutuo acuerdo.- Entre el Departamento de Industria y Comercio y el trabajador.

d) Por necesidades del Servicio.- La facultad de realizar traslados por necesidad del Servicio, sólo podrá ejercitarla el Departamento con aquellos trabajadores que lleven menos de 10 años a su servicio, o a petición del trabajador y de acuerdo entre las partes.

Salvando asimismo el acuerdo entre las partes, los trabajadores no podrán ser trasladados en lo sucesivo a un centro de trabajo distinto de aquél en el que estuviesen destinados y que fuerce a un cambio de residencia, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto. El trabajador será preavisado por escrito una vez autorizado el traslado con un plazo de 15 días como mínimo. Cuando el trabajador se oponga al traslado por justas razones, se aplicará la normativa vigente en la materia, incluidas las disposiciones específicas sobre las prelaciónes a seguir en los traslados.

Una vez autorizado y prenotificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:

a) Por el traslado, percibiendo una compensación por los gastos que el mismo origine, tanto los suyos como los de los familiares que con él convivan y enseres, y percibirá además una indemnización equivalente a tres mensualidades de su salario global. El Departamento garantizará las plazas escolares de enseñanza obligatoria para los hijos menores del trabajador a su cargo.

Recibida la notificación del traslado, dispondrá el trabajador del plazo de un mes para su incorporación.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el centro de origen, dándoles conocimiento el Departamento de las existentes en cada categoría por orden de antigüedad.

El traslado que se realice por necesidades del servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional y todos cuantos derechos se tuvieran reconocidos por razón del contrato de trabajo celebrado.

b) Por rescindir el contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable del Departamento.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo, según el artículo 40 número 4 del Estatuto de los Trabajadores.

La preferencia en la concesión de los traslados será la siguiente:

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 empresa o 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.

Las normas del presente artículo se completarán con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo antes dicho, los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional, lo serán atendiendo al siguiente orden:

1. Representantes sindicales.

2. Disminuidos físicos.

3. Mayores de 50 años.

4. Titulares de familia numerosa.

5. Más antigüedad.

CAPITULO X PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 32.- Para los premios de los trabajadores que se distingan en el cumplimiento de sus funciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de Servicios, a propuesta del Jefe de la Unidad respectiva, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

Toda sanción requiere comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motiven.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores.

Faltas.- Las faltas disciplinarias cometidas por el trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán faltas leves:

1.1. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

1.2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3. Falta de aseo y limpieza personal.

1.4. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

1.5. Falta de atención y diligencia con el público.

Sanciones.- Las sanciones que el Departamento pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Para las faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Para las faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días.

C) Para las faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.

b) Despido.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente en el que sea oído al trabajador afectado, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas, sin perjuicio de las facultades atribuidas al Departamento respecto al despido disciplinario regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones que se contemplan en este artículo se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el Departamento o en el público y la posible reiteración o reincidencia.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán:

A los 10 días, las leves; a los 20 días las graves; y a los 60 días las muy graves, a partir de la fecha en que el Departamento tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido. Se interrumpirá la prescripción por el plazo que dure la tramitación del expediente a que se ha hecho referencia en el punto 2 de este artículo, salvo que el expediente se paralice por tiempo superior a 6 meses sin culpa del trabajador expedientado.

A la tramitación del expediente se aplicará la normativa laboral vigente en cada momento.

Se considerarán faltas graves:

1. Faltar al trabajo tres días durante un mes sin causa justificada.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma o tarjeta de control.

4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.

5. La reiteración o reincidencia de las faltas leves, dentro de un trimestre cuando hayan mediado sanciones.

6. Ausentarse del trabajo de forma reiterada durante las horas de trabajo.

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

Se consideran faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de cuatro días al mes sin causa justificada.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como al Organismo o a cualquier persona, dentro de los locales del Departamento o fuera de los mismos durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear los datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

4. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y mobiliarios del Departamento; la continuidad y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros, la embriaguez durante el trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

CAPITULO XI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34.- Los Delegados de personal gozarán de un crédito de hasta 20 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones.

Los gastos que se deriven del cumplimiento de sus funciones, cuando sean por desplazamientos dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi, correrán a cargo del Departamento de Industria y Comercio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Partiendo de la situación actual, cualquier cambio de horario en cómputo anual que afectase al personal funcionario o contratado administrativo de la Administración de la Comunidad Autónoma repercutirá en el personal laboral en las condiciones que para aquél se establezcan.

Segunda.- Cualquier mejora social que fuera aprobada por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el personal funcionario o contratado administrativo de la misma, se aplicará al personal laboral en las mismas condiciones establecidas para aquéllos.

DISPOSICION FINAL

Para todos los casos no contemplados en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80, de 10 de Marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores y a la normativa legal que le sea de aplicación.

ANEXO I

Clasificación profesional del personal y niveles retributivos del salario

Grupo 1º - Personal Titulado

Grupo 2º - Personal Administrativo

Grupo 3º - Técnicos Especialistas de Oficina

Grupo 4º - Personal Subalterno

Grupo 5º - Oficios varios y talleres

Grupo 6º - Laboratorios

Grupo 7º - ITV

Grupo 1º - Personal Titulado

Titulados Superiores	1
Titulados Grado Medio	2

Grupo 2º - Personal Administrativo

Oficiales Administrativos Superiores	3
Oficiales Administrativos	4
Auxiliares Administrativos	6

Grupo 3º - Técnicos Especialistas de Oficina

Delineantes	3
Ayudantes de Biblioteca	6
Operadoras de Teletipo	6
Telefonistas	6

Grupo 4º - Personal Subalterno

Ordenanza	7
Limpiadoras	9

Grupo 5º - Oficios varios y talleres

Encargado	3
Oficial de Primera	5
Oficial de Segunda	6
Conductor	6

Grupo 6º - Laboratorios

Encargado	3
Oficial verificador	4
Analista	4
Marcador de Metales Preciosos	4
Auxiliar	6

Grupo 7º - ITV

Mecánico Supervisor	3
Mecánico Inspector	5
Auxiliar Mecánico	7
Mozo	9

ANEXO II

Definiciones de las categorías profesionales

Grupo 1º - Personal Titulado

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 en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en alguna unidad administrativa del Departamento.

Titulados de Grado Medio.- Son quienes, en posesión del correspondiente título de Grado Medio, están vinculados a los Servicios del Departamento en razón del título que poseen para realizar las funciones propias de su nivel académico.

Grupo 2º - Personal Administrativo

Oficial Administrativo Superior.- Es quien, estando para ello capacitado, actúa a las órdenes inmediatas del Jefe (Titulado Superior o Grado Medio) y está encargado de orientar y distribuir los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personas que de él dependen.

Oficial Administrativo.- Es quien, en posesión del título requerido, desarrolla en las oficinas cierta iniciativa y responsabilidad, (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.

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 taquigrafía.

Grupo 3º - Técnicos Especialistas de Oficina

Delineante.- Es quien desarrolla y resuelve por iniciativa propia toda clase de proyectos y estudios en su parte gráfica o de delineación.

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

Operador 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.

Telefonista.- Es el que tiene como misión el cuidado y atención de una central de teléfonos o servicio telefónico.

Grupo 4º - 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 dentro o fuera de dichos centros, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir correspondencia, todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como otros trabajos secundarios de análoga naturaleza.

Limpiador.- Es el que realiza los servicios de limpieza de los locales de los centros de trabajo.

Grupo 5º - Talleres

Encargado.- Encargado que con conocimientos 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 técnico correspondiente.

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 mozos; colaborará con el negociado de mobiliario en su distribución y almacenaje), 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 experien-

cia de una forma sistemática para llevar a cabo cualquier obra, servicio o reparación.

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

Oficial de Primera.— Operario que, dependiendo del Encargado, además de los conocimientos de Oficial de Segunda, deberá leer e interpretar planos, croquis y conforme a ellos realizar las tareas requeridas.

Oficial de Segunda.— Operario que, bajo las órdenes del Oficial de Primera 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 de responsabilizarse en caso de ausencias de sus superiores de la marcha del trabajo.

Grupo 6º - Laboratorios

Encargado.— Está a las órdenes directas del Químico titulado superior y tiene a las suyas a los Analistas, y a los limpiadores; posee dotes de mando y tiene conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una forma sistemática para guiarles en la realización del correspondiente instrumental científico y técnico que se utiliza; posee, así mismo, la capacidad de transmitir sus conocimientos y de organizar y dirigir el trabajo de todo el personal a él encomendado.

Oficial verificador.— Es el trabajador que con conocimientos suficientes verifica y precinta toda clase de aparatos, tales como contadores, transformadores, limitadores, manómetros y toda clase de aparatos correspondientes a las Delegaciones del Departamento de Industria y Comercio.

Analista.— 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 Departamento de Industria y Comercio, emitiendo el correspondiente informe.

Marcador de Metales Preciosos.— Es el trabajador, que con los conocimientos adecuados a su profesión realiza el punzonado y el reconocimiento de la ley de los metales preciosos y se ocupa asimismo del registro de dichas operaciones, debiendo poseer certificado de Oficial de Primera como profesional del gremio joyero.

Auxiliar.— Es el trabajador que, con conocimientos suficientes, verifica y contrasta los aparatos de pesas y medidas, surtidores, etc., y aquél que realiza el desarrollo administrativo del laboratorio y ayuda al Técnico o Analista en sus funciones.

Grupo 7º - 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 fuera 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 en las operaciones.

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

Conocerá la utilización de las diversas máquinas empleadas en la revisión, interpretando sus resultados y tolerancia para aplicar en las inspecciones los criterios de aceptación o rechazo 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 conocimientos práctico-teóricos sobre el automóvil y sus diferentes partes.

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

Tendrá conocimiento 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 tiene conocimientos suficientes del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y práctica continuada en estaciones ITV. Sabrá realizar las inspecciones; deberá ser capaz de manejar la maquinaria así como 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 18 años, encargado de ejecutar tareas para cuya realización predominantemente requiera 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.

ANEXO III

CUADRO DE RETRIBUCIONES GENERALES
PARA 1986

Correspondiente a la jornada establecida por la Administración de la Comunidad Autónoma con carácter general.

Nivel Retributivo	Salario base mensual	Trienio mensual	Pagas (a) extraordinarias (cada una)
1	112.640	5.632	112.640
2	100.499	5.025	100.499
3	92.549	4.627	92.549
4	86.220	4.311	86.220
5	80.885	4.044	80.885
6	76.440	3.822	76.440
7	69.222	3.461	69.222
8	67.527	3.376	67.527
9	67.527	3.376	67.527

a) a las pagas extraordinarias se añadirá el importe mensual, en concepto de antigüedad (trienios), que cada trabajador tenga reconocidos.

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 1986, DEL PERSONAL LABORAL DE LOS SERVICIOS DE INDUSTRIA, DEL DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL GOBIERNO VASCO.

1. El presente calendario incluye los días comprendidos desde el 8 de Enero de 1986 hasta el 7 de Enero de 1987, ambos inclusive.

2. El cómputo de trabajo efectivo durante dicho período será de 1.700 horas.

3. Durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre se trabajará en jornada partida de ocho horas efectivas diarias.

Durante los meses de Julio y Agosto se practicará una jornada intensiva a razón de seis horas diarias con una flexibilidad de media hora de entrada y salida.

4. Serán días no laborables:

4.1. Los domingos de todo el año.

4.2. Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

4.3. Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Trabajo.

4.4. Los días 24 y 31 de Diciembre.

4.5. Se consideran festivos recuperados los sábados de todo el año.

5. Los turnos de permiso recuperados de Semana Santa serán:

Turno 1º: 24, 25, 26 y 27 de Marzo.

Turno 2º: 1, 2, 3 y 4 de Abril.

6. Durante el mes de Mayo existirá un día de permiso recuperado a disfrutar en dos turnos:

Turno 1º: 2 de Mayo.

Turno 2º: 30 de Mayo.

7. Los turnos de permiso recuperados de Navidad serán:

Turno 1º: 22, 23, y 26 de diciembre.

Turno 2º: 29, 30 de Diciembre y 2 de Enero de 1987.

8. Asimismo, existirá un día más de permiso recuperado, a disfrutar a lo largo del año, previa autorización de las Direcciones de Servicios o Autoridad delegada correspondiente, cubiertas las necesidades de servicio.

En aquellos centros de trabajo cuya fiesta local coincida con el período de vacaciones podrán disfrutar de OTRO DIA MAS, con los mismos requisitos que el apartado anterior.

Ninguno de los permisos descritos en este apartado podrán acumularse a los marcados en el apartado 6º.

9. Los trabajadores contratados por período inferior a un año, así como los que no presten servicio durante todo el año, disfrutará de la parte proporcional que les corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

10. En la jornada ordinario de mañana, el horario de entrada será entre las 8 y las 9 horas y el de salida entre las 13,30 y las 14 horas, con una presencia mínima efectiva en el centro de trabajo de al menos 4 horas y media, y de máxima de 5 horas y media, en función de dicha flexibilidad.

En la jornada de tarde, el horario de entrada será entre las 14,30 y las 15 horas, y el de salida entre las 17 y las 19 horas, con una presencia mínima efectiva de al menos 2 horas y media, y de máxima de 3 horas y media.

11. En la jornada de verano, el horario de entrada será entre las 8 y 8:30 horas y el de salida entre las 14 y las 14:30 horas, con una presencia mínima efectiva de 6 horas tal y como se determina en el párrafo 2 del apartado 3º.

12. El horario al público, en la jornada ordinaria, será de las 9 horas a las 13:30 horas por la mañana, y de las 15 horas a las 17 horas por la tarde. En la jornada de verano, de las 8,30 a las 14 horas.

1157

1986.eko Maiatzaren 15eko AGINDUA, Gizarte-Ongizaterako Euskal Kontseiluaren Iharduketa-Araudia onartuz.

Iharduketa-Araudia Gizarte-Ongizaterako Euskal Kontseiluak gertatu ondoren eta Maiatzaren 20ko 6/1982 Legeko 24garren artikuluan eta Maiatzaren 9ko 93/1983 Dekretoko 9garren artikuluan ezarritakoaz baliatuz.

1157

ORDEN de 15 de Mayo de 1986, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Vasco de Bienestar Social.

Formulado por el Consejo Vasco de Bienestar Social el Reglamento de funcionamiento y al amparo de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 6/1982 de 20 de Mayo y del artículo 9 del Decreto 93/1983 de 9 de Mayo.