

Para las actividades de Mantenimiento, la jornada podrá ser de lunes a domingo en horarios partido, y de mañana, y de tarde, y de noche.

La Empresa podrá cambiar el horario del trabajador con un preaviso de 72 horas y asignar turnos rotativos entre los distintos horarios.

Los trabajos a realizar en sábado, domingo y festivos serán compensados con descanso equivalente de lunes a viernes, preferentemente, unido a fin de semana o festivo. Estos trabajos serán asignados por un procedimiento rotativo.

35.3 Como regla general, el horario de mañana comenzará a partir de las 8:00 horas. Excepcionalmente, a las 7:00 horas.

Asimismo, como regla general, el horario de tarde comenzará a partir de las 16:00 horas.

Finalmente, como regla general, el horario de noche se iniciará a partir de las 24:00 horas.

No obstante lo anterior y por circunstancias de la prestación del servicio, la Empresa podrá variar en una hora el horario de entrada y salida al trabajo.

35.4 Horarios excepcionales. La Empresa podrá solicitar al Comité Intercentros horarios excepcionales por razones justificadas en la prestación del servicio o por exigencias del cliente.

El Comité Intercentros podrá rechazar la solicitud mediante escrito motivado en el plazo de 48 horas.

35.5 La realización de cambios de horarios y/o jornada no implicará ninguna mayor remuneración para el trabajador.

35.6 La Empresa proporcionará y costeará a todo el personal los medios de locomoción para desplazarse a los lugares de trabajo que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueran contratados, o en su caso, a los que fueran destinados.

35.7 A los seis meses de la notificación del Laudo de 31 de mayo de 2004, la Comisión Paritaria del Convenio habrá de evaluar, y en su caso revisar de buena fe, el funcionamiento y aplicación del presente artículo 35 y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes a los seis citados (en total nueve meses), las Partes deberán acudir de nuevo ante el árbitro que dictó el Laudo de 31 de mayo de 2004.

Si la Comisión Paritaria llega a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora.»

Cuarta.—A partir de la notificación del presente Laudo y hasta el 31 de diciembre de 2004, la «retribución convenio» (Anexo I del XVIII Convenio) tendrá un incremento del 2,4 por 100.

A partir de 1 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2005, el incremento de la «retribución convenio» será el incremento del índice de precios al consumo que prevea para 2005 la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2005.

Quinta.—A partir de la notificación del presente Laudo el párrafo segundo del artículo 40.1 del Convenio pasará a tener la siguiente redacción:

«Asimismo, durante el primer mes de la baja, la Empresa abonará una prestación complementaria del 100 por 100 del promedio de lo percibido como plus de productividad en los tres meses anteriores a la baja. A partir del segundo mes de la baja, esta prestación complementaria será del 75 por 100 de aquel promedio.»

El presente Laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación, en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes dispondrán de un plazo de siete días hábiles, a contar desde la notificación del Laudo a las partes, para solicitar al árbitro la aclaración de aquellos puntos que, a su juicio, pudieran resultar oscuros o de difícil comprensión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 de las Normas de funcionamiento del SIMA.

14233 RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Teficar, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teficar, S. A. (Código de Convenio n.º 9015072), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la delegada de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 14 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TEFICAR, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa TEFICAR, en sus centros de trabajo, que teniendo en cuenta la actividad de esta empresa tiene carácter itinerante o móvil dentro del territorio nacional.

Artículo 2. *Vigencia y revisión.*

La duración del presente Convenio se establece desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008, y entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A todos los efectos el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre del año 2008, siendo de aplicación hasta la firma del convenio que lo sustituya en las tablas salariales y sus artículos normativos.

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este Convenio.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en su totalidad, siempre y cuando no supere el 150 por 100 del salario base de Convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y funciones

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I. Personal titulado.

Personal titulado: Es el siendo poseedor de título universitario ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios, Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en esta categoría de no ir acompañada del reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa. No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no contar con tal escrito.

Grupo II. Administración.

Coordinador: Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos a más departamentos o sucursal.

Oficial de 1.ª: Es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieren iniciativa propia y decide en actuaciones importantes.

Oficial de 2.ª: Es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieran iniciativa propia.

Auxiliar administrativo: Es el empleado con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas administrativas y gestiona en centros oficiales con responsabilidad para aceptar requerimientos.

Grupo III. Servicios.

Cobrador y repartidor: Es el trabajador que se desplaza hasta el domicilio de los clientes a llevar y recoger documentación, efectuando el cobro de recibos.

Aspirante: Es el empleado, con una antigüedad en la empresa inferior a tres años, cuya función es la de ayudante de campo o Gabinete con disposición a trabajar en funciones elementales y ofimáticas.

Personal de limpieza: Son aquellas personas ocupadas en la limpieza de los locales de la empresa.

Artículo 6. Formación profesional y reciclaje.

A todo trabajador se le facilitará el acceso a cursar seminarios, conferencias, etc. La empresa considera prioritario y fundamental el mejoramiento de la formación de sus empleados.

El trabajador aceptará los cursos de formación y reciclaje aunque para ello tenga que desplazarse fuera de la localidad del domicilio de la empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000 y declaran que este acuerdo desarrollará su efecto en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III**Artículo 7. Contrato de formación.**

Podrán formalizarse este tipo de contrato con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la profesión con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacidad profesional.

El contrato de formación se regirá por lo establecido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, con las siguientes especificaciones:

1. La edad máxima para acceder a la contratación de formación será de veinte años.
2. La duración máxima del contrato será de tres años.
3. El periodo de prueba en estos casos será de 1 mes.
4. La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 75 por 100 durante el primer año, al 80 por 100 durante el segundo año y al 85 por 100 durante el tercer año, del salario fijado en este Convenio para el Auxiliar administrativo.
5. A criterio de la empresa y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia, por centros reconocidos.

Artículo 8. Contrato eventual o por obra.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido u obra, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

Artículo 9. Preaviso de cese.

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo I: Tres meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Un mes.

En caso de no producirse, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 10. Período de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Un mes.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

CAPÍTULO IV**Jornada de trabajo y vacaciones****Artículo 11. Jornada de trabajo y horario.**

La jornada de trabajo efectivo anual será de mil setecientos ochenta horas.

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año con respecto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario, se podrá distribuir de tal forma que en ningún caso supere el límite de descanso entre jornadas.

Artículo 12. Vacaciones.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de treinta días naturales anuales retribuidos.

El período de disfrute será preferentemente durante el mes de agosto.

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en máximo de dos períodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresas y trabajador, en este caso un período no puede ser menor de quince días.

El disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de quince días, siempre que por parte del trabajador se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por IT, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

En los casos de prestación por maternidad, las vacaciones se disfrutaran antes o después de dicha prestación a elección del trabajador/a.

CAPÍTULO V**Retribuciones****Artículo 13. Tablas de niveles salariales.**

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2004, en cómputo anual, y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales son los siguientes:

Categoría	Anual	Mensual
Grupo I:		
Titulado Superior	14.108,64	1.007,76
Titulado Medio	12.480,58	891,47
Grupo II:		
Coordinador	11.937,66	852,69
Oficial 1.ª	10.854,20	775,30
Oficial 2.ª	10.129,00	723,50
Auxiliar administrativo	9.405,76	671,84

Categoría	Anual	Mensual
Grupo III:		
Cobrador	8.681,96	620,14
Aspirante tercer año	7.306,04	521,86
Aspirante segundo año	7.090,30	506,45
Aspirante primer año	6.873,30	490,95
Personal de limpieza	8.681,96	620,14
Contrato formación:		
Primer año (75 % Auxiliar)	7.054,32	503,88
Segundo año (80% Auxiliar)	7.524,58	537,47
Tercer año (85 % Auxiliar)	7.994,84	571,06

Esta tabla será corregida anualmente de acuerdo con las variaciones que experimente el Índice de Precios al Consumo, I.P.C.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extraordinarias habituales.
2. Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas legalmente.
3. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente valor de la hora ordinaria del salario base, incrementado en un 50%.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas de treinta días de salario convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre, pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 16. *Dietas.*

Cuando por necesidad del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, sin necesidad de pernoctar, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción una media dieta de 10,40 Euros.

Cuando el trabajador, de conformidad con la empresa, utilice su vehículo para la realización de desplazamientos, la empresa le abonará la cantidad de 0,144 Euros por Kilómetro.

Cuando el trabajador, de conformidad y a petición expresa de la empresa, utilice su vehículo para la realización del desplazamiento, la empresa le abonará la cantidad de 4 Euros por cada día que tenga el vehículo a disposición de la actividad laboral, en compensación por los gastos generales del vehículo (seguro, mantenimiento, etc). Esta dieta será independiente de la cantidad por kilometraje.

Los coordinadores y oficiales de 1.^a percibirán una dieta diaria complementaria dado los gastos que origina su trabajo en función de su destino geográfico, y que será de 2 Euros en Cantabria, 3,5 Euros en Vizcaya, y 3 Euros en el resto del Estado español, siempre y cuando que la jornada sea completa.

CAPÍTULO VI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 17. *Estudios.*

Los trabajadores que se hallen cursando estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar los correspondientes justificantes.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Matrimonio: Quince días.
- b) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día.
- c) Nacimiento de hijos, régimen de acogimiento y adopción: Tres días.
- d) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- e) Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- f) Enfermedad grave con hospitalización de padres, hijos y cónyuge: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- g) Enfermedad grave con hospitalización de hermanos/as: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- h) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al Médico especialista, limitándose a doce horas anuales para visitas a Médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.
- i) Cumplimiento de deberes públicos: El tiempo imprescindible para ello.
- j) Por traslado de domicilio habitual: Un día.
- k) Por necesidades personales con previo aviso: Un día al año.

Artículo 19. *Excedencias.*

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, y pretenden ejercer simultáneamente este derecho, la dirección de la empresa podrá limitar dicho ejercicio si obliga a la empresa a reorganizar funcionalmente a los demás trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa en ese momento.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con del de la madre.

3. En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. Siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada normal de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en treinta minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO VII

Régimen asistencial

Artículo 20. *Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.*

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de 12.000 euros, por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, derivada de accidente de trabajo. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 21. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la empresa se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.

Se calificarán de faltas graves las siguientes:

1. Doble comisión de falta leve.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución de la actividad actual.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración de falta grave, siempre que ésta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el período de dos meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses o veinte en un año.
4. El dar a conocer o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.
6. El acoso sexual.

Artículo 22. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Habilitación para el ascenso durante un período de hasta cinco años.
- Despido.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 23. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
2. La Comisión Paritaria estará formada por 2 vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, acordándose la designación de otros 2, uno por cada parte firmante, como suplentes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.
3. Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.
4. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.
5. Del contenido de las reuniones de la Comisión y de lo acordado se levantará acta.
6. La Comisión Paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.
7. El domicilio de la Comisión será el del centro de trabajo sito en Santander, C/ San Fernando 44, Bajo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

14234 *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de mayo de 2004, como normas españolas.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.º, apartado f), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre, (BOE de 6 de febrero 1996), y vistas las normas elaboradas por los Organismos Europeos de Normalización CEN, CENELEC, ETSI y cuya transposición nacional corresponde a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de Agosto, y reconocida a estos efectos por la Disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre.

Visto el procedimiento de elaboración de normas europeas, de acuerdo con el apartado 5.2.2.3 de las reglas comunes de CEN/CENELEC de los trabajos de normalización de los mencionados organismos europeos.

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el Boletín Oficial del Estado, la relación de normas europeas a las que se ha otorgado el rango de norma española durante el mes de mayo de 2004 identificadas por su título y código numérico, con indicación de su fecha de disponibilidad, que figuran como anexo a la presente Resolución.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.
Madrid, 5 de julio de 2004. El Director general, Jesús Candil Gonzalo.

ANEXO

Ratificación de Normas Europeas, Mayo 2004

Código	Título	Fecha de disponibilidad
EN 60115-9:2004	Resistencias fijas para uso en equipos electrónicos. Parte 9: Especificación particular. Redes fijas de resistencias montadas en superficie con resistencias medibles individualmente.	2004-02-06
EN 60115-9-1:2004	Resistencias fijas para uso en equipos electrónicos. Parte 9-1: Especificación marco particular. Redes fijas de resistencias montadas en superficie con resistencias medibles. Nivel de evaluación EZ.	2004-02-06
EN 60747-15:2004	Dispositivos discretos de semiconductores. Parte 15: Dispositivos de potencia aislados de semiconductores.	2004-01-07