



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV

Sábado 16 de junio de 1984

Núm. 144

13755 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.528 la llave de tubo, 14 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, 14 milímetros, referencia 874, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, 14 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.528, sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. —Homol. 1.528, 22-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 22 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13756 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.527 la llave de tubo, 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, 12 milímetros, referencia 874, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave de tubo, 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2 zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.527, 22-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas

en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 22 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13757 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.534 la llave «Allen», 22 milímetros, marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave «Allen», 22 milímetros, referencia 906, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave «Allen», 22 milímetros, marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave «Allen» de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. —Homol. 1.534 22-3-84—, 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 22 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13758 *RESOLUCION de 13 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Inversiones y Estudios Financieros, S. A.» (SAFEI).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para «Inversiones y Estudios Financieros, S. A.» (SAFEI), suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de los trabajadores el día 3 de abril de 1984, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 9 de abril de 1984, y no apreciándose en el mismo infracción alguna de normas de derecho necesario, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 13 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, INVERSIONES Y ESTUDIOS FINANCIEROS, S.A. SAFEI.-

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo existentes a que se constituyan en el futuro de la Empresa, Inversiones y Estudios Financieros, S.A. -SAFEI-

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL.-

Siendo el objeto social de la Empresa, la adquisición, tenencia, administración, enajenación y cualquier otro acto referente a valores mobiliarios: análisis, estudios, proyectos y asesoramientos financieros; colocación de valores mobiliarios; administración de bienes, capitales y valores de personas físicas o jurídicas; representación de grupos de accionistas y obligacionistas; operaciones de compra y venta de valores; gestiones financieras y cualquiera otra que tenga relación directa o indirecta con las anteriormente consignadas, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este convenio todas las citadas actividades de la referida Sociedad.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL.-

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que preste sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que los establecidos por norma legal.

Concretamente quedan excluidos del presente Convenio los trabajadores y Consejeros respectivamente comprendidos en los artículos 1º, 3º, c) y 2º, 1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- VIGENCIA.-

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos, salvo en lo expresamente pactado en contrario, se retrotraerán al día 1º de Enero de 1984.

Artículo 5º.- DURACION, PRORROGAS Y RESOLUCION.-

La duración de este Convenio será de 3 años finalizando el día 31 de Diciembre de 1986.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Dicha denuncia deberá producirse con una antelación mínima de tres meses antes de su fecha de extinción.

El escrito de denuncia se cursará, simultáneamente a la otra parte firmante y al Organismo Público competente.

Si no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente Convenio, el mismo, se irá prorrogando por periodos triennales, computándose los mismos desde el día 1º de Enero al 31 de Diciembre.

No obstante lo anterior, la revisión económica y actualización del calendario laboral, se efectuarán anualmente.

Artículo 6º.- COMISION DE GARANTIA.-

Se establece la Comisión de Garantía del Convenio, como Organo de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, que serán designados al efecto, dos por cada parte, quienes, si lo estiman oportuno, designarán, de entre ellos, y para cada reunión, un presidente, a las únicas fines de presidir y moderar las reuniones. En todo caso nombrarán un Secretario, que deberá ser uno de los representantes de los trabajadores, quien se ocupará de convocar por escrito las reuniones, siempre con una antelación de 4 días, designando en él la fecha, lugar y hora, que hayan convenido las partes.

Las convocatorias de las reuniones se efectuarán a instancia de:

- la representación de la Empresa en la Comisión.
- la representación de los trabajadores en la Comisión.
- cualquiera (si hay varios) de los Delegados de Personal, si no forman parte de la Comisión.

El Secretario, asimismo, levantará acta de cada reunión, que deberá ser firmada por los miembros de la Comisión.

Las funciones y actividades de la Comisión no obstarán, en ningún caso, al libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento. En caso de duda, o disparidad de criterio, la Comisión elevará consulta a la Autoridad laboral competente.

Artículo 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral declare la inprocedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo ser renegotiado íntegramente.

Artículo 8º.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL.-

En cuanto a compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Garantía personal.- Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal y entendidos como cantidades líquidas. Si bien establecerán dose por ambas partes, contratantes su absorción por cualesquiera mejoras de futuros Convenios o del presente en cualesquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 9º.-

Las exigencias legales o reglamentarias, así como las del Convenio Colectivo del Sector, que en el futuro impliquen variación económica de todos o de alguno de los conceptos retributivos que se crean mediante el presente Convenio, sólo implicará una modificación de los conceptos retributivos y de las cuantías ahora pactadas, si globalmente consideradas las nuevas tarifas salariales y nuevos conceptos, supongan en su conjunto condiciones retributivas superiores a las existentes en SAFEI.

En cualquier otro caso, los conceptos y cuantías de referencia se considerarán absorbidos por las condiciones pactadas en el presente Convenio, aún cuando alguno o algunos de los nuevos conceptos retributivos no alcancen, individualmente considerados, el nuevo valor que establezcan las disposiciones legales, reglamentarias, o Convenios del Sector.

Artículo 10º.-

De conformidad con lo previsto en el art. 8º sobre garantía personal, las condiciones económicas y las cuantías retributivas que en su conjunto resulten más beneficiosas para determinados trabajadores que los establecidos en el presente Convenio, podrán quedar congelados a partir de la categoría de Jefe de 2º, hasta su obligatoria revisión por los futuros incrementos que puedan pactarse en nuevos Convenios colectivos.

Artículo 11º.- CONDICIONES DE TRABAJO.-

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será la hasta ahora vigente:

De 8 a 14 horas en jornada de mañana y de 16 a 18,30 horas, en jornada de tarde, de lunes a jueves.

De 8 a 14,30 horas, los viernes.

Durante los meses de Julio y Agosto, la jornada de trabajo será continuada, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

En cualquier caso se deja expresamente pactado, que en 1984 la jornada en cómputo anual será de 1.776,87 horas efectivas de trabajo, de acuerdo con el cuadro que figura como anexo nº 1.

Artículo 12º.- FIESTAS.-

Se establecen con carácter general para los trabajadores de esta Empresa, un total de catorce fiestas anuales laborales y no recuperables.

Doce de carácter nacional, en las fechas que en cada año determine el Gobierno de la Nación, y dos fiestas locales, en las fechas que señale la Autoridad.

Artículo 13º.- HORARIO FLEXIBLE.-

No obstante lo dispuesto en el art. 11º se establece con carácter flexible la posibilidad de comenzar la jornada laboral por la mañana con un margen de retraso de hasta treinta minutos con obligatoria recuperación diaria del periodo de retraso, al final de cada jornada laboral.

Artículo 14º.-

La Empresa reconoce la interrupción de la jornada para "el bocadillo", que no excederá de 15 minutos y habrá de producirse, en su caso, entre las 10 y las 11,30 horas.

Quienes hagan uso de esta interrupción, deberán consignar en la ficha de control horario, el comienzo y fin de la misma.

Artículo 15º.-

Los trabajadores de SAFEI tendrán derecho a disfrutar de un periodo ininterrumpido de veintitrés días laborales de vacaciones anuales, que podrán fraccionarse en tres periodos como máximo, siempre de acuerdo con la Empresa.

De común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores se establecerá con carácter anual el calendario de las mismas o el disfrute concreto de las vacaciones por cada trabajador en determinado periodo, conforme a las necesidades de los distintos servicios.

Preferentemente el periodo de disfrute coincidirá con los meses de Julio y Agosto de cada año.

El calendario de vacaciones se fijará en el tablón de anuncios de la Empresa con antelación suficiente y para que cada trabajador sepa su fecha de disfrute con al menos dos meses de antelación respecto del día de comienzo de las mismas.

Caso de establecerse un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que los suyos coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Artículo 16º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.-

El personal que preste sus servicios en SAFEI tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta dispone en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa, a pesar del trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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 jornada normal en medio hora con la misma finalidad.

g) 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 entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

h) Así mismo cada trabajador podrá disfrutar de un permiso o licencia sin retribuir de cinco días máximos por cada año completo de servicios prestados.

Artículo 17º.- EXCEDENCIAS.-

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con el menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en los vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

La situación de excedencia, podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 18º.- PERÍODOS DE PRUEBA PARA INGRESO AL TRABAJO.-

Períodos de prueba.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- personal titulado: seis meses.
- Restante personal, excepto no cualificados: tres meses.
- Personal no cualificado: dos semanas.

Artículo 19º.- COMPLEMENTOS POR ENFERMEDAD.-

Con independencia de la establecida en el art. 37 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Oficinas y Despachos, a que se adhirió la SAFEI, Inversiones y Estudios Financieros, S. A., la Empresa complementará las prestaciones por incapacidad laboral transitoria hasta el 100% del salario real neto mensual en los siguientes casos:

a) Hospitalización del trabajador, desde que se inicia hasta que termine.

b) Enfermedades o accidentes de duración superior a treinta días y por una duración máxima de doce meses continuados, prorrogables hasta un total de 18 meses, a criterio de la Dirección de la Empresa, siempre que la situación de Incapacidad Laboral Transitoria se prolongue oficialmente por la Seguridad Social, hasta dicho período.

Artículo 20º.- SERVICIO MILITAR.-

Con independencia de lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza, los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar, tanto obligatorio como voluntario, con excepción de quienes lo hagan en las Milicias Universitarias, grado de Suboficial o superior, tendrán derecho, si

están casados o que la Empresa les abone el cincuenta por ciento de su salario real durante el período activo en el servicio obligatorio y durante 12 meses en el servicio voluntario.

Artículo 21º.- PREMIO DE NUPTIALIDAD.-

Como condición más beneficiosa de los trabajadores de SAFEI se establece un premio de nupcialidad en la cuantía de 10.000 Ptas. para todos aquellos trabajadores que contraigan matrimonio subsistiendo su prestación de servicios en la Empresa.

Artículo 22º.- SEGURO DE VIDA.-

La Empresa se compromete a contratar con una Entidad Aseguradora las pólizas correspondientes a un seguro de vida para los trabajadores de su plantilla, por importe de 400.000 Ptas. en caso de fallecimiento por cualquier causa a los trabajadores solteros y de 1.000.000 de Ptas. para los trabajadores casados.

La totalidad del coste de las primas y demás gastos de administración de estos seguros, correrá íntegramente por cuenta de la Empresa.

Asimismo y para aquellos trabajadores que lo soliciten de forma oficial ante la Dirección, la Empresa suscribirá una póliza colectiva en Sanitas, S.A., Entidad de Asistencia Médica-Farmacéutica, satisfaciendo el 60% del coste de las primas a abonar por los asegurados.

Se considerarán beneficiarios de cada una de las pólizas individualizadas el trabajador de SAFEI y todos aquellos parientes que consten con derecho a asistencia sanitaria en la cartilla oficial de la Seguridad Social para la asistencia sanitaria, incluido en todo caso, el cónyuge.

Artículo 23º.- RETRIBUCIONES.-

Los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio percibirán las retribuciones que correspondan a su categoría profesional ostentada, en las cuantías que figuran en el anexo nº 2 del presente Convenio, con el siguiente desglose retributivo que se hará figurar en los recibos oficiales de salarios:

- Salario base mensual.
- Antigüedad.
- Retribución voluntaria.

Artículo 24º.- SALARIO BASE.-

Se considera salario base aquella retribución mínima mensual y garantizada, correspondiente a cada trabajador según la categoría profesional ostentada y en los términos comprendidos en el anexo nº 2 del presente Convenio.

Artículo 25º.- ANTIGÜEDAD.-

Cada trabajador percibirá como complemento por antigüedad y bajo el epígrafe de "antigüedad" en su recibo oficial de salarios, una cantidad equivalente al 5% del sueldo base vigente en cada momento para su categoría profesional, por cada tres años de servicio en la Empresa.

El comienzo del percibo de la cantidad, se efectuará a partir del primer día del mes en que corresponda el cumplimiento del trienio.

Artículo 26º.- RETRIBUCION VOLUNTARIA.-

Se denomina como tal aquella cantidad fija mensual que la Dirección de la Empresa asigne a cada trabajador, con carácter inicialmente graciable y en la cuantía que por la misma se decida.

Artículo 27º.-

Las cantidades correspondientes a salarios base, antigüedad y retribución voluntaria se abonarán con carácter mensual en doce pagos ordinarios y en dos pagos extraordinarios, que se harán efectivos en los meses de Junio y Diciembre de cada año.

Estos pagos extraordinarios se devengarán por semestres vencidos, en la parte proporcional que corresponda, para aquellos trabajadores que comiencen su prestación de servicios en SAFEI.

Artículo 28º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.-

Quedan reconocidas las siguientes categorías profesionales y grupos para los trabajadores de SAFEI:

GRUPOS PROFESIONALES:

- Grupo Técnico.
- Grupos Administrativo.
- Grupo Subalterno.

Grupo Técnico

- Director
- Técnico Superior
- Técnico Medio
- Técnicos de Informática: Este grupo con los siguientes categorías profesionales:
 - Jefe de Equipo de Informática
 - Programador

- Operador de Ordenador

- Perforistas

Grupo Administrativo:

- Jefe de Primera Administrativo

- Jefe de Segunda Administrativo

- Oficial de Primera Administrativo

- Oficial de Segunda Administrativo

- Auxiliar Administrativo.

Grupo Subalterno:

- Ordenanza.

Artículo 29º.-

Las definiciones de las categorías profesionales son las que se contienen en el anexo nº 3 del presente Convenio.

A Ñ O 1.984

DIA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	D	8,5	8,5	D	F	6,5	D	7	S	3,5	F	S
2	8,5	8,5	6,5	8,5	8,5	S	7	7	D	8,5	6,5	D
3	8,5	6,5	S	8,5	8,5	D	7	7	8,5	3,5	S	8,5
4	8,5	S	D	8,5	6,5	8,5	7	S	8,5	8,5	D	8,5
5	6,5	D	8,5	8,5	S	8,5	7	D	8,5	6,5	8,5	8,5
6	F	8,5	8,5	6,5	D	8,5	7	7	8,5	S	8,5	8,5
7	S	8,5	8,5	S	8,5	8,5	S	7	6,5	D	8,5	6,5
8	D	8,5	8,5	D	8,5	6,5	D	7	S	8,5	8,5	F
9	8,5	8,5	6,5	8,5	8,5	S	7	7	D	8,5	F	D
10	8,5	6,5	S	8,5	8,5	D	7	7	8,5	8,5	S	8,5
11	8,5	S	D	8,5	6,5	8,5	7	S	8,5	8,5	D	8,5
12	8,5	D	8,5	8,5	S	8,5	7	D	8,5	F	8,5	8,5
13	6,5	8,5	8,5	6,5	D	8,5	7	7	8,5	S	8,5	8,5
14	S	8,5	8,5	S	8,5	8,5	S	7	6,5	D	8,5	6,5
15	D	8,5	8,5	D	F	6,5	D	F	S	8,5	8,5	S
16	8,5	8,5	6,5	8,5	8,5	S	7	7	D	8,5	6,5	D
17	8,5	6,5	S	8,5	8,5	D	7	7	8,5	8,5	S	8,5
18	8,5	S	D	8,5	6,5	8,5	7	S	8,5	8,5	D	8,5
19	8,5	D	F	F	S	8,5	7	D	8,5	6,5	8,5	8,5
20	6,5	8,5	8,5	F	D	8,5	7	7	8,5	S	8,5	8,5
21	S	8,5	8,5	S	8,5	F	S	7	6,5	D	8,5	6,5
22	D	8,5	8,5	D	8,5	6,5	D	7	S	3,5	8,5	S
23	8,5	8,5	6,5	8,5	8,5	S	7	7	D	8,5	6,5	D
24	8,5	6,5	S	8,5	8,5	D	7	7	8,5	8,5	S	6
25	8,5	S	D	8,5	6,5	8,5	F	S	8,5	8,5	D	F
26	8,5	D	8,5	8,5	S	8,5	7	D	8,5	6,5	8,5	8,5
27	6,5	8,5	8,5	6,5	D	8,5	7	7	8,5	S	8,5	8,5
28	S	8,5	8,5	S	8,5	8,5	S	7	6,5	D	8,5	6,5
29	D	8,5	8,5	D	8,5	6,5	D	7	S	8,5	8,5	S
30	8,5	-	6,5	8,5	8,5	S	7	7	D	8,5	6,5	D
31	8,5	-	S	-	8,5	-	7	7	-	8,5	-	6
	170,5	170,5	168,5	155,5	170,5	160,0	147	154	162,0	181,0	162,0	157,0
	21	21	21	19	21	20	21	22	20	22	20	20

Horas Días

$$1.958,5 : 248 = 7,897 \times 23 = 181,631 \quad 1.958,5 - 181,631 = 1.776,87$$

	1.983	10%	1.984
Director	53.321		58.653
Titulados			57.800
Jefe 1ª			56.716
Tit. medio	51.560		52.490
Jefe 2ª	47.718		48.613.
Oficial 1ª	44.194		
Operador Ordenador			
Oficial 2ª	42.433		46.676
Aux. Administrativo	36.188		39.807
Ordenanza	36.188		39.807

DEFINICION DE CATEGORIAS

Anexo nº 3

DIRECTOR

Quien bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, lleva la responsabilidad directa de la Empresa, cuidando de la ejecución de las directrices emanadas de aquel órgano.

TECNICO SUPERIOR

Es el que hallándose en posesión de un título oficial de grado superior, está contratado por la Empresa para ejercer funciones específicas para las que dicho título habilita.

TECNICO MEDIO

Es el que hallándose en posesión de un título oficial de grado medio, está contratado por la Empresa para ejercer funciones específicas, para las que dicho título habilita.

JEFE DE EQUIPO DE INFORMATICA

Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de todas las actividades relativas a la instalación y explotación de un ordenador, así como todo lo concerniente a análisis de sistemas y programación.

PROGRAMADOR

Le corresponde el estudio, redacción y en su caso corrección de los programas, en el lenguaje de programación que sea el indicado para el tipo de ordenador utilizado.

OPERADOR ORDENADOR

Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

PERFORISTA

Realiza el manejo de las máquinas perforadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de las mismas.

JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Es el empleado que actúa a los órdenes inmediatos de la Dirección y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

JEFE DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO

Es el empleado encargado de orientar, dirigir y dar unidad a un departamento, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él depende.

OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO

Es el empleado que actúa a los órdenes de un Jefe, realizando bajo su propia responsabilidad, trabajos que requieren iniciativa y conocimientos profundos de técnica administrativa.

OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe y Oficial de primera, realiza trabajos que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el empleado mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de la oficina. Se adscriben a esta categoría, los telefonistas.

ORDENANZA

Es el subalterno mayor de dieciocho años, que desempeña dentro o fuera de la oficina, funciones de recogida y entrega de correspondencia, transporte de documentación, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

13759

RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso administrativo interpuesto por don Jesús Alonso González.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 18 de octubre de 1982, por la Audiencia Territorial de Valladolid, en el recurso contencioso-administrativo número 188/1981, promovido por don Jesús Alonso González, sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en los recursos acumulados en estas actuaciones interpuestos por la representación de don Jesús González contra la Administración General del Estado, impugnando los acuerdos adoptados en 13 y 14 de julio de 1982 por la Dirección General de Servicios del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, desestimatorios de los recursos de alzada entabados contra las resoluciones acordadas en 20 de marzo de 1980 por la Delegación Territorial de dicho Ministerio en Valladolid, con referencia a las actas levantadas en 21 de mayo de 1979 por la Inspección de Trabajo, debemos declarar y declaramos:

1. La estimación parcial de la pretensión formulada por el actor, respecto del acta de liquidación número 1.133/1979, por falta de afiliación y cotización de los trabajadores don Julian Bayón Rodríguez y don Juan Pérez villaviejo, a fin de que, conforme a lo expuesto en el considerando tercero, se practique una nueva liquidación en que se tenga en cuenta que también están dados en alta en otras Empresas.

2. La desestimación de la pretensión relativa al acta número 208/1979, por estar ajustada a derecho la imposición de sanción, por infracción de normas sociales; sin expresa imposición de las costas procesales.

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

13760

RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Luis Requena Prieto.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 27 de diciembre de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.238, promovido por don Luis Requena Prieto, sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso número 43.238, interpuesto contra resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de fecha 17 de febrero de 1982, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

13761

RESOLUCION de 18 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Adams, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Adams, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de abril de 1984, suscrita por las partes el día 13 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 18 de abril de 1984.—El Director general, Francisco García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Adams, S. A.».