

Art. 2.º El citado Centro dependerá, a efectos económicos y del Estatuto de su personal, del ilustrísimo Ayuntamiento de Don Benito (Badajoz) y quedará sometido al régimen común docente de los Conservatorios Oficiales de Música y a la Inspección General de los mismos, según la Reglamentación General de los Conservatorios de Música, aprobada por Decreto 2618/1966, de 10 de septiembre.

Art. 3.º Por el Ministerio de Educación y Ciencia se dictarán las medidas complementarias que puedan ser necesarias para la ejecución de este Real Decreto.

Dado en Palma de Mallorca a 30 de marzo de 1983.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

15970

REAL DECRETO 1460/1983, de 27 de abril, por el que se deja sin efecto el Convenio suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Asociación de Padres del Instituto de Psicopediatría para el funcionamiento del Centro de Educación Especial «Instituto de Psicopediatría» de Sevilla.

La política educativa de fomento de puestos escolares, plasmada en el sistema de subvenciones y conciertos, ha llevado al Ministerio de Educación y Ciencia a formalizar conciertos con Entidades para el funcionamiento de Centros no estatales de Educación Especial.

Sin embargo, la realidad de la dinámica del sector de la Educación Especial por un lado, junto con la puesta en funcionamiento de nuevos Centros estatales de dicha modalidad, ha originado en algunos casos la práctica extinción de dichos Convenios, al disminuir, o desaparecer incluso, notablemente el número de alumnos beneficiados por los mismos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de abril de 1983,

DISPONGO:

Artículo único.—Se deja sin efecto desde el 1 de septiembre de 1982 el Convenio de funcionamiento establecido entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Asociación de Padres del Instituto de Psicopediatría para el funcionamiento del Centro de Educación Especial «Instituto de Psicopediatría», suscrito el 30 de mayo de 1979, aprobado por Real Decreto 2028/1979, de 13 de julio.

Dado en Madrid a 27 de abril de 1983.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

15971

REAL DECRETO 1461/1983, de 4 de mayo, por el que se declara de interés social preferente el proyecto de las obras de reforma y ampliación del centro escolar privado denominado «El Cid», sito en Vicálvaro-Madrid.

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de mayo de 1983,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social preferente, a tenor de lo establecido en la Ley de 15 de julio de 1954 y en Decretos de 25 de marzo de 1955 y 9 de agosto de 1974, a todos los efectos excepto el de la expropiación forzosa, y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de reforma y ampliación del Centro escolar privado denominado «El Cid», sito en Vicálvaro-Madrid, que contará con 16 unidades de EGB, con posibilidad de obtener el 100 por 100 del presupuesto considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, si a juicio del Banco Hipotecario aporta garantías suficientes.

El expediente ha sido promovido por don Carmelo González Fernández de San Pedro, en su condición de titular del citado Centro.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a 4 de mayo de 1983.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,  
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

15972

ORDEN de 6 de abril de 1983 por la que se autoriza la ampliación de dos unidades de «Pedagogía terapéutica», en el Centro privado de Educación Especial «Koynos» de Godella (Valencia).

Ilmo. Sr.: El titular del Centro privado de Educación Especial «Koynos» (código número 46015009), sito en calle Pensamiento, número 1, de Godella (Valencia), solicita ampliación de dos unidades de «Pedagogía terapéutica» en dicho Centro; Resultando que este expediente ha sido tramitado por la Dirección Provincial del Departamento en Valencia; que se han unido al mismo los documentos exigidos y que la petición ha sido informada favorablemente por la Inspección de Educación Básica del Estado, Unidad Técnica de Construcción y la propia Dirección Provincial;

Vistos la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de agosto); las Ordenes ministeriales de 24 de abril de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo), y 26 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril),

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Autorizar la ampliación de dos unidades de «Pedagogía terapéutica» en el Centro privado de Educación Especial «Koynos» (código número 46015009), sito en calle Pensamiento, número 1, de Godella (Valencia), del que es titular la Sociedad Cooperativa «Koynos», que queda constituido con siete unidades de «Pedagogía terapéutica» y una capacidad de 84 puestos escolares.

Segundo.—El cuadro de Profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exigen las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

15973

CORRECCION de erratas de la Resolución de 24 de marzo de 1983, de la Subsecretaría, por la que se determina el procedimiento a seguir para la concesión de ayudas institucionales para la creación, ampliación y mejora de Centros y Servicios de Educación Especial, y se señalan las condiciones a que quedan sometidas las mismas.

Padecido error en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 107, de fecha 5 de mayo de 1983, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 12540, apartado noveno, último párrafo, líneas 3 y 4, donde dice: «... sobrepase en un 5 por 100 el importe calculado ...»; debe decir: «... sobrepase en un 25 por 100 el importe calculado ...».

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15974

RESOLUCION de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para el grupo de Empresas de «Ataio Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito nacional, del grupo de Empresas de «Ataio Ingenieros, S. A.», y sus trabajadores, presentado en esta Dirección General el 28 de marzo de 1983, cuya documentación ha sido completada el 29 de abril, que fue suscrito por la Comisión negociadora, constituida por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 8 de marzo del año en curso. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

PRESENTACION DEL IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE "ATAIO INGENIEROS", S.A.

A) Al presentar "ATAIO Ingenieros, S.A.", su IV Convenio ante la autoridad laboral recoge una serie de modificaciones, tanto a nivel de negociación, así como en el ámbito de aplicaciones.

La Compañía, que es consciente de la situación económica que en general atraviesa la industria y el comercio nacional, ha modificado y regenerado la Empresa de acuerdo con las nuevas necesidades del mercado y de las relaciones del personal.

Como fruto de la regeneración de la Empresa es la creación de un grupo de Compañías que al amparo de la Central se acogen. Por lo que este Convenio pasa a ser de aplicación al grupo de Empresas de ATAIO Ingenieros, S.A.

La Empresa agradece no solamente al conjunto de trabajadores, sino también a los directivos que componen cada una de las Empresas, la ayuda que están prestando en la consecución de llegar a formar una Empresa fuerte y sólida a pesar de la situación económica nacional, consiguiendo en todo momento una armonía de conjunto dentro del ámbito laboral y la total erradicación de los conflictos colectivos que a tantas Empresas hoy en día está llevando a la ruina.

Toda una serie de mejoras de acondicionamientos hace que el grupo de Empresas de ATAIO Ingenieros, S.A. vea con buenos ojos el planteamiento que se da al IV Convenio Colectivo del Grupo de Empresas:

- a) Un aumento del salario base de un 12 por 100.  
b) Permaneciendo el resto de los plusés sin ningún tipo de aumento salarial, excepto el Plus por transporte.

La Dirección de la Empresa mantiene en el presente Convenio el abono trimestral de las 12.000 pesetas, en concepto de ayudas que pudieran surgir en el seno de la familia de cada trabajador, esta ayuda aparece reflejada en el artículo 5 del presente Convenio.

La consecución de las mejoras de tipo salarial que se recogen en el presente Convenio, son medidas que se toman de acuerdo con la nueva política de Empresa y la diversificación de Compañías que recoge el presente Convenio. En el mismo se da la bienvenida a todas las Compañías que vayan a acogerse al presente Convenio y agradece la Dirección de la Empresa a todos los trabajadores su colaboración.

## CAPITULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

**Artículo 10. Ambito de aplicación del presente Convenio Colectivo:**

El ámbito de aplicación del presente Convenio será de todo el territorio español y filiales del grupo.

**Art. 20. Ambito funcional:**

Quedan sometidos a las normas del mismo todos los Centros de trabajo que ATAIO Ingenieros, Sociedad Anónima tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del artículo anterior y que pertenezcan a la actividad del comercio-metal, así como de sus filiales.

**Art. 30. Ambito personal:**

Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores fijos y contratados de duración determinada, etc., que presten sus servicios en ATAIO Ingenieros, S.A. y del Grupo de Empresas y Subsidiarias, exceptuándose de su aplicación el personal excluido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, punto 3, y de manera especial y concreta, queda excluida la actividad de las personas que interviniendo en operaciones mercantiles queden personalmente obligadas a responder del buen fin de las operaciones.

**Art. 40. Ambito temporal:**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de marzo de 1983 hasta el 1 de marzo de 1984, entendiéndose prorrogado de dos años en dos años, de no mediar denuncia

por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación. La tabla salarial se revisará anualmente.

**Art. 50. Compensación y absorción:**

Cuando mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgado la Empresa.

a) Igualmente las mejoras de todo tipo que se fijen en este Convenio tienen el carácter de absorbibles, por las que en el futuro puedan establecerse.

b) No obstante a lo anteriormente pactado, la Empresa se compromete que el total de las remuneraciones de sus trabajadores sean siempre superiores, al menos en 40.000 pesetas brutas año, a las que sean fijadas por el Convenio de Comercio. Estas se abonarán graciosamente por la Dirección de la Empresa de acuerdo con las

posibilidades económicas de la misma a lo largo del ejercicio y no tendrán carácter fijo. La Dirección de acuerdo con los representantes podrá acordar no hacer efectiva esta gratificación a los trabajadores que se encuentren sancionados.

c) Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre los distintos Centros de trabajo de la Empresa y filiales y de sus trabajadores, incluso en aquellas materias en que el Convenio establezca especialidades dado la regulación de determinadas condiciones de forma diferente a las que se efectúan en la Ordenanza de Comercio y en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 60. Cuota sindical:**

En el presente Convenio se acuerda que la cuota sindical que pueda fijar el Convenio General de Comercio-Metal en relación a la obligatoriedad de deducir de la nómina la cuota sindical, se acuerda por unanimidad que en el presente Convenio no será deducido ningún tipo de cuota que impongan las Centrales Sindicales.

**Art. 70. Garantía "ad personam":**

Se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores que las tengan reconocidas a título personal en cuantía superior a las fijadas en este Convenio, en cuanto a cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal, menos en la disposición anterior en el apartado a) y b) del artículo 50.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES Y FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y DIRECCION

**Art. 80. Normas generales:**

La organización del trabajo es de facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes. Pudiendo implantar cuantos sistemas crea necesarios en la ordenación de su estructura y mejor racionalización y automatización de los distintos grupos, Centros de trabajo y filiales. Por lo que la Dirección podrá adaptar a los trabajadores de distintos puestos productivos.

Aquellos sistemas que se adoptan nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni podrán producir merma alguna en la titularidad y situación económica de los trabajadores salvo en el apartado de sanciones y en lo referente al plus funcional transitorio de carácter restringido y no obligatorio pudiendo modificarse a criterio de la Dirección.

**Art. 90. Relación trabajador-Empresa:**

Corresponderá al personal con mando volar por la disciplina de sus subordinados, para conseguir un mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implica el cumplimiento de su misión. Procurando elevar el nivel de formación profesional de sus subordinados y aplicando las normas de la Empresa.

La Comisión Negociadora y la Dirección se comprometen a estudiar y poner en práctica planes adecuados de desarrollo que perfeccionen la técnica de su trabajo y que

perjudican la elevación de la rentabilidad del salario base de todos los productores de la Empresa ATAJO Ingenieros, S.A. y filiales.

Todo personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el Centro de trabajo, respetando las normas y costumbres, sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometieran en esta materia serán sancionadas de acuerdo con el apartado de sanciones.

#### Art. 10.- Sección sindical:

Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los Centros de trabajo la correspondiente Sección sindical, siempre que se acoda a lo establecido en la materia y que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 11.- Atribuciones Sección sindical:

La Sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa, en la forma y con las prerrogativas que le confiere la normativa vigente o futura.

#### Art. 12.- Comisión de Interpretación:

Se crea en el seno de la Empresa una Comisión Mixta del Convenio como Organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

1. La Comisión Mixta se compondrá por seis representantes de los trabajadores y por dos representantes de la Empresa.

2. Además de las competencias generales que de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, y sin perjuicio de las normas generales de procedimiento administrativo y procesales, la Comisión Mixta podrá funcionar a instancias de parte como órgano de compensación y mediación en los conflictos colectivos derivados de la aplicación del Convenio.

3. La Comisión Mixta se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al trimestre y extraordinariamente cuando las circunstancias lo aconsejen y así lo solicite una de las partes.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Art. 13.- Clasificación:

El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas Sociedades y filiales, requirió y así se establece en el III Convenio Colectivo de ATAJO Ingenieros, S.A., y el grupo de Empresas, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a criterios organizativos. La experiencia así lo aconseja, respetando en todo caso los derechos adquiridos.

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo quedan correlacionados, del siguiente modo:

- A) Técnicos Grado Superior y asimilados.
- B) Técnicos Grado Medio.
- C) Cuerpo Superior Administrativo
- D) Especialistas.
- E) Servicios Auxiliares.
- F) Informática.

#### Grupo A. Técnicos de Grado Superior y asimilados:

Ingenieros y asimilados.

#### Grupo B. Técnicos de Grado Medio.

Jefe de Personal.  
Jefe de Ventas  
Jefe de Compras  
Auditor Interno.  
Ingeniero Técnico  
Viajantes  
Maestro Industrial  
Encargado establecimiento.

#### Grupo C. Cuerpo Superior Administrativo:

Jefe de Administración grado primero.  
Jefe de Administración grado segundo.  
Jefe de Administración grado tercero.  
Oficial primero Administrativo y Cajero.  
Oficial segundo Administrativo.  
Auxiliar Administrativo primero.  
Auxiliar Administrativo segundo.  
Auxiliar Administrativo tercero.  
Dependientes.

#### Grupo D. Especialistas:

Jefe de Sección.  
Jefe de Taller.  
Oficial primero Especialista.  
Oficial segundo Especialista.  
Oficial tercero Especialista.  
Delineante y Dibujante.  
Delineante y Fotógrafo.

#### Grupo E. Servicios Auxiliares:

Jefe de Almacén.  
Oficial primero Almacenero.  
Oficial segundo Almacenero.  
Auxiliar Almacenero.  
Conserje.  
Vigilantes.  
Telefonista y Telexista.

#### Grupo F. Informática:

Analista de sistemas.  
Analista de aplicaciones.  
Programador de sistemas.  
Programador de aplicaciones.  
Perforista.

El personal de limpieza que trabaje a jornada completa, será equiparado a los Mozos a todos los efectos.

### CAPITULO IV

#### TRABAJO DE CATEGORIA SUPERIOR Y CAPACIDAD DISMINUIDA

#### Art. 14. Categoría superior:

Todos los trabajadores, cuando el servicio lo requiera, y por necesidades del mismo, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad. Este cambio no puede ser de duración superior a los seis meses ininterrumpidos; conforme a lo que establece la vigente Ley en materia laboral.

Los cambios de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Dirección, a propuesta del Jefe Inmediato y dando cuenta a la Jefatura de Personal para el abono de las diferencias de salarios a los trabajadores y demás requisitos necesarios en materia laboral.

La retribución de este personal en cuanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior será la correspondiente al mismo.

#### Art. 15. Destinos transitorios:

La Empresa de conformidad con el Estatuto vigente queda facultada a actuar del modo siguiente:

a) Destinos dentro del Centro de trabajo: La Empresa por medidas necesarias y reales podrá modificar el puesto del trabajador, sin más limitación que la perteneciente a no modificar su grupo profesional y respetando sus derechos económicos y profesionales, según recoge el Art. 8

b) Los trabajadores no podrán ser trasladados a otro Centro de trabajo con carácter definitivo, mientras no sea aprobado el traslado por la autoridad laboral o por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

c) Destinos que impliquen cambio temporal de residencia: La Empresa podrá, siempre con las condiciones y los términos que marca la legalidad vigente, desplazar a su personal a población distinta, hasta el límite no superior al año.

**Art. 16.- Capacidad disminuida:**

ATAIO Ingenieros, S.A. y las Compañías de grupo por su propia iniciativa y a petición de los trabajadores, procurarán acoplar al personal, cuya capacidad haya disminuido por razón de edad, estado de salud, accidente, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

**CAPITULO V.****INGRESOS, CESES Y NUEVAS CONTRATACIONES****Art. 17. Contratación exterior:**

La Compañía y las filiales cubrirán, con personal de la misma, todos los puestos vacantes y únicamente recurrirán a la contratación externa cuando no exista personal idóneo dentro de ella.

**Art. 18.- Superación de las pruebas:**

Efectuada una convocatoria, la superación de las pruebas no da derecho a los aspirantes a ocupar la plaza en un periodo determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones requeridas para el ingreso, deben darse en el momento de la contratación.

**Art. 19.- Servicio militar:**

Los ingresos que se efectúan en ATAIO Ingenieros, S.A. y sus filiales, pendientes del servicio militar, percibirán durante el mismo lo que marque el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en materia.

**Art. 20.- Periodo de prueba:**

Los ingresos que se efectúan en ATAIO Ingenieros, S.A. se entienden realizados a título de prueba fijado por escrito, que en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la escala siguiente:

1. Personal directivo, Técnicos y Titulados: Seis meses.
2. Mandos intermedios, Técnicos de Grado Medio y Administrativos: Tres meses.
3. Personal subalterno y no cualificado en general: Quince días.

Durante el periodo probatorio, la Compañía y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

**Art. 21.- Ingreso en plantilla:**

El personal que supere el periodo de pruebas pasará a formar parte de la plantilla de ATAIO Ingenieros, S.A. y filiales, teniendo como fecha de antigüedad la iniciación de dicho periodo.

**Art. 22.- Reconocimiento médico:**

Todo el personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse previamente a reconocimiento médico, en el lugar y hora que determine la Dirección de la Empresa.

**Art. 23.- Cese voluntario:**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, en el caso del grupo primero, habrá de comunicarlo a la Dirección de la Empresa al menos con una antelación de treinta días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, salvo en el caso del personal de los grupos subalternos que tendrán que comunicarlo con quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, por escrito, con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día en el retraso del aviso.

En el caso de las personas que pertenecen al primer grupo deberá el interesado, confeccionar un reporte completo del estado del trabajo pendiente del puesto que deja vacante, sin que se le efectúe el saldo y finiquito antes de la entrega del reporte que deberá ser aprobado o no expresamente por su Jefe inmediato.

**Art. 24.- Personal eventual:**

El personal eventual cesará automáticamente cuando haya transcurrido el plazo para el que fue contratado, o haya desaparecido la causa que determinó su contratación.

**Art. 25.- Personal para obra o servicio determinados:**

El trabajador contratado para obra o servicio determinado cesará cuando concluyan los trabajos de su categoría profesional, en las obras o servicios para que fue contratado.

En todo caso el cese deberá precisarse con quince días de antelación. La duración no será superior a seis meses dentro de un periodo de doce meses.

**Art. 26. Contrato en prácticas:**

La Dirección de la Empresa decidirá las personas a contratar dentro del apartado del contrato en prácticas, teniendo en cuenta que la función de dicho contrato es crear para la persona contratada los conocimientos y las aptitudes dentro de sus estudios en la formación profesional de cada contratado.

a) Toda persona contratada deberá de presentar la documentación que la Empresa le exija para poder hacer su contrato en debida forma de acuerdo con la legalidad pertinente.

b) Los trabajadores que sean contratados no superarán en ningún momento el periodo de contratación de doce meses.

c) El número de horas trabajadas no superarán a la semana veinticinco horas semanales, y podrán realizarse tanto en periodo de mañana como de tarde.

d) La remuneración salarial de las personas contratadas se acogerá en todo momento a lo dispuesto en el contrato teniendo derecho estos trabajadores a los mismos derechos laborales en relación a este convenio en la materia vigente, así como podrán disfrutar del descanso como el resto de los trabajadores.

e) El presente contrato se nutrirá de las personas necesarias a través de los Centros Universitarios o Académicos reconocidos, siendo necesario tener la titulación.

**Art. 27.- Excedencia voluntaria:**

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

**Otras excedencias:**

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

b) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordado con el régimen y los efectos que allí se prevean. Todo ello de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.

**Art. 28. Despidos por sanción:**

En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente las normas legales vigentes y la Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, todo ello sin perjuicio de las disposiciones reguladoras de los ceses por causas económicas y tecnológicas de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO VI  
JORNADA****Art. 29. Comienzo y fin de jornada:**

La jornada laboral del personal del Grupo de Empresas de ATAIO Ingenieros y filiales será en el año 83 de 1.800 horas año de trabajo efectivo.

**Art. 30. Jornada de verano:**

La jornada de verano será continuada durante el periodo de aplicación de la misma que será del 15 de junio al 30 de septiembre.

**Art. 31.- Cómputo de jornada:**

El cómputo de jornada se efectuará de tal forma que en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedi-

cado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada.

Por lo que cometerá una falta de puntualidad, aquel trabajador que a la hora señalada no esté en condiciones de iniciar su tarea, y cometerá abandono anticipado de su trabajo, el que cese en su labor efectiva antes de la hora señalada.

#### Art. 32. Jornadas especiales:

Cuando la Empresa tuviere necesidad de efectuar jornadas especiales de trabajo, por el personal de plantilla, tendrá preferencia en primer lugar, el personal voluntario, que manifiesta su voluntad por escrito.

Todas las jornadas de trabajo especiales tendrán la compensación económica que se establece en el capítulo correspondiente de Retribuciones Especiales.

### CAPITULO VII

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### Art. 33.- Concepto:

El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores, salvo caso de emergencia o fuerza mayor. Se consideran como horas extraordinarias, todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada, y serán retribuidas incrementando el salario que correspondería a cada hora en un 75%, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 34.- Número de horas:

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día, quince al mes y cien al año, a no ser que el exceso de las horas trabajadas sobre la jornada normal se efectúen para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

#### Art. 35. Horas extraordinarias en domingos y festivos:

En el caso de que con la debida autorización de la Dirección Provincial de Trabajo e intervención del Comité de Empresa tuviere que trabajarse el día de descanso semanal o el domingo, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 175 por 100 sobre el salario base del Convenio.

### CAPITULO VIII

#### DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERNISOS

#### Art. 36.- Descanso semanal:

Los trabajadores de ATAD Ingenieros, S.A., tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días y medio ininterrumpidos.

#### Art. 37.- Fiestas laborables:

Los trabajadores disfrutarán de todas las fiestas que así disponga el calendario laboral aprobado por el Ministerio de Trabajo.

#### Art. 38. Permiso:

La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días laborables en el caso de nacimiento de hijos o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador, por este motivo, necesite hacer algún desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, todo ello de conformidad con lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, de acuerdo con la Ley vigente en la materia.

#### Art. 39.- Lactancia:

Las trabajadoras por lactancia de un niño menor de nueve meses tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, la mujer por su voluntad, podrá renunciar a este derecho a cambio de una reducción de la jornada normal por la misma finalidad.

#### Art. 40. Licencias sin sueldo:

El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, por un período de quince días, siempre que a juicio de la Dirección, medien causas justificadas.

### CAPITULO IX

#### VACACIONES ANUALES

#### Art. 41. Duración de las vacaciones:

El período de las vacaciones anuales retribuidas nunca podrá ser sustituible por remuneración económica.

Para todo el personal sujeto a este Convenio, las vacaciones anuales serán de veintitrés días laborables, durante el período comprendido entre el 1 de Agosto al 1 de Septiembre, fecha de incorporación.

#### Art. 42.- Período vacacional:

La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional.

#### Art. 43. Calendario de vacaciones:

El 100 por 100 de las vacaciones deberán ser disfrutadas necesariamente en el mes de Agosto.

### CAPITULO X

#### OBRAS SOCIALES

#### Art. 44. Principios generales:

Se acuerda plantear el conjunto de Obras Sociales de ATAD Ingenieros, S.A., bajo los artículos que a continuación se insertan que regulan las funciones sociales tales como:

- Ayuda de estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos disminuidos física o mentalmente.
- Préstamos sociales
- Campañas navideñas y otros.

#### Art. 45. Régimen económico del fondo:

El fondo se nutrirá de las aportaciones siguientes:

- Aportación anual de la Empresa.
- Cantidades abonadas por los trabajadores.

#### Art. 46. Junta de Acción Social:

Las previsiones, administración y distribución de estos fondos se llevará a cabo por el Comité de Dirección que a su vez nombrará unos representantes.

### CAPITULO XI

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Art. 47. Cumplimiento de normas:

La Empresa establecerá los planes que sean necesarios en orden al mejor cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que impone la legislación vigente.

**Art. 48. Comité de Seguridad:**

Los trabajadores a que afecta el presente Convenio constituirán un Comité de Seguridad e Higiene a nivel nacional, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas que pudieran darse al respecto.

**Art. 49. Información laboral:**

El Servicio Médico Mutualista se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

**Art. 50. Ropa de trabajo:**

Se proveerá a los trabajadores que lo requieran de ropa de trabajo adecuada, en los términos de regulación siguientes:

- a) Personal obrero: Un mono año-una bata año.
- b) Especialistas: Un mono año-una bata año.

**Art. 51. Equipo de seguridad:**

La Empresa viene obligada a facilitar a los trabajadores los medios y equipos de seguridad necesarios, siendo su uso obligatorio por parte de los trabajadores afectados.

**Art. 52. Trabajadores disminuidos:**

Declarada la disminución de capacidad por parte de los Organismos competentes, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, y en el caso de que haya sido el trabajador cambiado de puesto de trabajo, se respetará la retribución que viniese percibiendo, rigiéndose en lo sucesivo por las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

## CAPITULO XII

## FALTAS Y SANCIONES

**Art. 53. Reglamento de faltas y sanciones:**

Las acciones u omisiones punibles en que puedan incurrir los trabajadores en la Empresa se clasifican, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves. Para todas ellas, a efectos laborales, es necesario que dichas faltas supongan un quebranto de los derechos de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes de carácter general, de las que figuran en el presente Convenio, y las recogidas en la vigente Ordenanza Laboral y Estatuto de los Trabajadores.

Estas se clasifican complementariamente de acuerdo con la importancia, malicia o trascendencia de la misma, siendo mayor su grado de sanción si por añadidura se conocen reincidencias en las faltas, aunque éstas no sean de la misma naturaleza.

**Art. 54. Faltas leves:**

Se consideran como tales:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo y correctamente la no asistencia al trabajo o, en su caso, en un plazo de veinticuatro horas siguientes, la razón de dicha ausencia.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

**Art. 55. Faltas graves:**

Se consideran como tales.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los nuevos métodos de racionalización de trabajo, modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de esta Ordenanza de Comercio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañero de trabajo se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de hermanías de la Empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**Art. 56. Faltas muy graves:**

Se tienen como tales:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 faltas en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que implique competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

18. La trasgresión de la buena fe contractual, si como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

#### Art. 57. Despidos:

Se sancionará siempre con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores, cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 58. Sanciones:

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

##### a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

##### b) Faltas graves:

- Traslado del puesto de trabajo dentro del mismo Centro de trabajo, respetando su grupo profesional.

- Suspensión del empleo y sueldo de dos a veinte días.

##### c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa no exclusiva, pudiendo la Empresa prever otras en su reglamentación de régimen interior, siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar, en tanto de culpa a los Tribunales.

## CAPÍTULO XIII

### RETRIBUCIONES Y PREMIOS

#### Art. 59. Concepto de indemnización en caso de despido

Dicho artículo corresponde al concepto que la Empresa abona a los trabajadores como Plus por Transporte, que a propuesta de la Comisión Negociadora, pasa a ser en caso de despido concepto que se fija como parte de la indemnización.

#### Art. 60. Reglamento de premios:

El grupo de Empresas de ATAO Ingeniería, S.A., a fin de premiar a su personal con unos criterios uniformes y ponderados, cuando superen el cumplimiento de sus obligaciones, confeccionará, en colaboración con el Jefe del

Departamento, el correspondiente reglamento que permita determinar en todos y cada uno de los casos, las acciones y conductas acreedoras de recompensa y las cuantías de las mismas.

**Art. 61. Percepción de haberes:** Los trabajadores percibirán sus haberes por sueldos mensuales, y se harán efectivos mediante transferencia bancaria, entregándose asimismo al trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

La transferencia se llevará a cabo por la Jefatura de Personal del 27 al 30 de cada mes.

El importe anual del sueldo que a cada trabajador correspondiera en virtud de lo establecido en estos artículos 62 y 63, se abonará en doce pagas y dos extraordinarias.

#### Art. 62. Conceptos retributivos:

Los trabajadores dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán en su caso las retribuciones siguientes:

##### a) Retribuciones fijas.

1. Salario base mensual.
2. Pagas extraordinarias.
3. Antigüedad.

##### b) Otras percepciones económicas:

1. Protección a la familia.
2. Gratificación graciable.
3. Gratificación por idiomas.
4. Gratificación estenotipia.
5. Gratificación por trabajos nocturnos.
6. Plus de toxicidad y peligrosidad.
7. Plus por proceso de textos.

#### Art. 63. Salario base:

El salario base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la tabla económica anexa al presente Convenio.

#### Art. 64. Gratificaciones extraordinarias:

Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de diciembre, con motivo de la Natividad del Señor, y otra en el mes de Julio que se abonará el 10 de dicho mes.

Las gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario base del Convenio más antigüedad.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesen durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de quince días se computará como una unidad mensual completa.

#### Art. 65. Antigüedad

El personal de plantilla percibirá en concepto de premio de antigüedad un 5,8 por 100 del sueldo base de su categoría, por cada cuatro años de servicio. Todos estos incrementos se calcularán sobre el sueldo base.

Respecto a los derechos adquiridos se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 66. Valoración del puesto de trabajo:

La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirán siendo valorados por el Jefe inmediato, pasando la propuesta a la Jefatura de Personal que a su vez la transmite a la Dirección para su aprobación.

#### Art. 67. Plus por transportes urbanos

El Plus de Transporte para el presente Convenio se establece en 11.835,- ptas. Este Plus lo percibirán todos los trabajadores en concepto de ayuda para sus desplazamientos desde el centro de trabajo hasta su domicilio.

## CAPÍTULO XIV

### FORMA DE DENUNCIA

Art. 68. La forma de denuncia del presente Convenio por ambas partes será por escrito a la otra parte, copia del escrito se dirige a la autoridad laboral correspondiente para su registro.

## DISPOSICION ADICIONAL

## Primero.-

Se acuerda que:

Los puestos de Dirección, Subdirección, Jefaturas de División, Jefes de Delegación, Jefe de Personal y similares, tienen el carácter de puestos de confianza, por consiguiente respetando su categoría y escalafón, pueden ser movidos de sus cargos, bien por supresión del puesto, modificación del mismo o por sustitución si lo cree conveniente la Dirección.

## Segundo.-

La Dirección de la Empresa de acuerdo con el Comité de Dirección y a propuesta del Director General, podrán crear unos puestos de especial cualificación determinados con las necesidades que la Dirección se viera obligada a hacer por la ampliación de divisiones o cuadros de mando dentro del grupo de Empresas.

Estos reconocimientos de puestos de trabajo no tienen nada que ver con la categoría laboral que el trabajador tiene dentro de la tabla salarial, como por ejemplo puede ser:

- Jefe de Delegación.
- Auditor Interno.
- Jefe de Comercio Exterior.
- Jefe de Exportaciones.
- Jefe de Importaciones.

Y una serie de nombramientos más que la Dirección considera, dado que éstos son ejemplos de los cuales la Dirección podrá nombrar de acuerdo con dicho Comité de Dirección.

Asimismo, por estos puestos de especial cualificación, la Empresa otorga un plus funcional transitorio que es inherente al puesto que ocupen; al trabajador que se le conceda.

A estos puestos se les asignará un plus funcional transitorio que dejará de percibir el trabajador cuando por disposición o sustitución de la Empresa, el trabajador sea destinado a otro puesto, respetando siempre los derechos de su categoría.

## Tercero.-

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 2 del presente Convenio en relación al ámbito funcional del mismo, recoge la introducción en el mismo del grupo de Empresas de ATAI Ingenieros, S.A., aceptando todos los trabajadores la entrada en dicho Convenio, quedando una tabla salarial homologada para los Centros de trabajo de ATAI Ingenieros, Sociedad Anónima y Empresas del Grupo y Filiales.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## Primero.-

Sin perjuicio de la fecha en que el presente Convenio sea comunicado y registrado por la autoridad laboral, las partes acuerdan que los pactos económicos tendrán aplicación desde el 1 de marzo de 1983.

## Segundo.-

Ambas partes acuerdan dar como válida y de plena vigencia la tabla salarial que recoge el anexo I.

Dándose por terminadas las negociaciones del IV Convenio Colectivo del grupo de Empresa de ATAI Ingenieros, S.A., llegando a un acuerdo por la parte negociadora y la Dirección de la Empresa, se aprueba por ambas partes el presente Convenio.

Las Empresas que componen el Grupo de Empresas de ATAI Ingenieros, S.A. y sus filiales son las siguientes:

- ATAI INGENIEROS, S.A.
- APLICACIONES ELECTROMECANICAS, S.A.
- ATAI INSTRUMENTOS, S.A.
- DIDACTRONICA, S.A.
- ELECTRONICA GUIÑERA, S.A.
- OPORTUNIDADES ELECTRONICAS, S.A. (MONTERO, VERA, EVA)
- ELECTRONICA VACA, S.A.
- NETWORK, S.A.

Siendo los representantes de la Comisión Negociadora las personas que representan al Grupo referido en la Comisión Negociadora del presente Convenio, teniendo ámbito nacional, dado que existen delegaciones y centros de trabajo en Barcelona, Sevilla, Valencia y Madrid.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL

	Si Base	Plus Transporte	S. Bruto año
<b>Grupo A: Técnicos Grado Superior y estafillados</b>			
Ingenieros y estafillados	80.065	11.835	1.263.252
<b>Grupo B: Técnicos Grado Medio</b>			
Jefe de Personal	63.005	11.835	1.263.252
Jefe de Ventas	60.080	11.835	1.263.252
Auditor Interno	60.080	11.835	1.263.252
Maestro Industrial	66.408	11.835	1.071.732
Encargado establecimiento	61.266	11.835	869.744
Viajantes	51.266	11.835	869.744
<b>Grupo C. Cuerpo Superior Administrativo</b>			
Jefe de administración grado 1º	71.850	11.835	1.147.920
Jefe de administración grado 2º	66.408	11.835	1.071.732
Jefe de administración grado 3º	60.323	11.835	958.542
Oficial 1º Administrativo y Cajero	52.819	11.835	881.486
Oficial 2º Administrativo	49.295	11.835	818.150
Auxiliar administrativo de 1ª	46.204	11.835	774.876
Auxiliar administrativo de 2ª	43.730	11.835	754.240
Auxiliar administrativo de 3ª	41.612	11.835	723.186
Dependientes	45.204	11.835	774.876
<b>Grupo D. Especialistas</b>			
Jefe de Sección	66.408	11.835	1.071.732
Jefe de Taller	58.323	11.835	958.542
Oficial de 1ª Especialista	48.298	11.835	818.150
Oficial de 2ª Especialista	45.204	11.835	774.876
Oficial de 3ª Especialista	43.730	11.835	754.240
Delineante y Dibujante	66.408	11.835	1.071.732
Delineante y Fotógrafo	58.323	11.835	958.542
<b>Grupo E. Servicios Auxiliares</b>			
Jefe de Almacén	58.323	11.835	958.542
Oficial de 1ª Almacenero	48.298	11.835	818.150
Oficial de 2ª Almacenero	45.204	11.835	774.876
Auxiliar Almacenero	41.612	11.835	723.186
Conserje	41.612	11.835	723.186
Vigilantes	41.612	11.835	723.186
Telefonista y Telexista	41.612	11.835	723.186
<b>Grupo F. Informática</b>			
Analista de sistemas	80.068	11.835	1.263.252
Analista de aplicaciones	66.288	11.835	1.070.052
Programador de sistemas	65.288	11.835	1.070.052
Programador de aplicaciones	58.323	11.835	958.542
Reforista	43.730	11.835	754.240

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

15975

ORDEN de 8 de abril de 1983 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 42.037, interpuesto por don Julio Cámara Cámara.

Ilmos. Sres.: Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 1 de octubre de 1982, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 42.037, interpuesto por don Julio Cámara Cámara, sobre concentración parcelaria, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Julio Cámara Cámara, contra la resolución de la Presidencia de Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, de fecha 19 de diciembre de 1977, así como frente a la también resolución del Ministerio de Agricultura, de 2 de mayo de 1980, esta última desestimatoria del recurso de alzada contra la primera formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos desestimar y desestimamos tal recurso contencioso-administrativo por ser ajustadas a derecho las resoluciones recurridas, en cuanto a los motivos invocados, y, en consecuencia, absolver y absolvemos a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas. Sin expresa imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 8 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 29 de marzo de 1982), el Director general de Servicios, José Pérez Velasco.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Presidente del IRYDA.