

13917

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 Isolux Galicia, S. A.

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 31 de octubre de 1983 por la Audiencia Territorial de La Coruña, en el recurso contencioso-administrativo número 774/1979, promovido por Isolux Galicia, S. A., sobre sanción por infracción de las normas de Seguridad en el Trabajo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que con estimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Entidad mercantil "Isolux Galicia, S. A.", contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 1979, desestimatoria del recurso de alzada formulado contra otra anterior de 28 de abril de igual año, que impuso a la actora una sanción de 50.000 pesetas por infracción a las normas de seguridad en el trabajo, debemos declarar y declaramos los referidos acuerdos contrarios al ordenamiento jurídico y sin valor ni efecto; la Administración devolverá a la Entidad recurrente el importe de la multa; sin expresa imposición de costas.»

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

13918

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 Antonio Otero Mitín.

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 30 de julio de 1983, por la Audiencia Territorial de La Coruña, en el recurso contencioso-administrativo número 827/80, promovido por don Antonio Otero Mitín, sobre sanción por descarga de mercancías con personal ajeno a la Organización de Trabajos Portuarios, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Otero Mitín contra la resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de abril de 1980, que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de La Coruña de 28 de marzo de 1979, imponiendo al subastador o vendedor "Sucesores de Rosa Martínez Botana, S. L.", del pesquero "Pepe Revuelta", una sanción de multa de veinticinco mil (25.000) pesetas por la realización en tierra de labores de manipulación de pescado, sin contratación de estibadores portuarios; sin hacer expresa imposición de las costas procesales.»

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

13919

RESOLUCION de 30 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa Finamersa, Entidad de Financiación, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Finamersa, Entidad de Financiación, S. A., suscrito por la representación de la Dirección y por el Comité de Empresa el día 4 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 24 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:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA FINAMERSA, ENTIDAD DE FINANCIACION, S. A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES - EXTENSION

Artículo 1º.- Ámbito funcional, personal y territorial.

1. El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Sociedad "FINAMERSA, ENTIDAD DE FINANCIACION", S.A., con domicilio social en la calle Prím, 12, MADRID-4, en adelante la Empresa.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en los citados Centros de Trabajo. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 22, número 1, a) del Estatuto de los Trabajadores y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el Territorio del Estado Español.

Finamersa, Entidad componente del Grupo "Corporación Financiera Hispana", S.A., representa y gestiona los negocios y actividades de otras Sociedades de dicho Grupo, por lo que, a tal efecto, sus empleadas gestionan tales negocios, sin que por ello se altere ni modifique en ningún sentido la relación laboral que única y exclusivamente está concertada a todos los efectos con "Finamersa".

Artículo 2º Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1984, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la empresa el día 1 de Enero de 1984 o ingrese con posterioridad.

Artículo 3º Sustitución y remisión

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 4º Condiciones más beneficiosas y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones

neg actualmente implantadas en la Empresa, que impliquen con- diciones más beneficiosas, quedarán subsistentes, no pudien- do ser absorbidas ni compensadas por las mejoras estableci- das en el presente convenio.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo ante- rior las mejoras económicas que se desiven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el artículo 9 del presente Convenio, que podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y, por las que con carácter voluntario vengán abonando las Empresas a la entrada en vigor de este convenio. Igualmente se excep- túa el supuesto contemplado en el segundo párrafo del artícu- lo 26 del presente convenio.

Artículo 51: Denuncia

El presente Convenio Colectivo se considerará denun- ciado automáticamente para su revisión el día 30 de Septiem- bre de 1984, salvo acuerdo en contrario de las partes firman- tes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

DEL PERSONAL

Artículo 52: Clasificación del personal.

El personal afectado por el presente convenio se- clasificará con arreglo a las siguientes categorías:

JEFE SUPERIOR.- Director de Sucursal

TITULADO.- Asesores Jurídicos

JEFE PRIMERA.- Interventores, Responsables de la administra- ción de centros de trabajo, que por su volumen tengan seis o más personas a su cargo.

JEFE SEGUNDA.- Jefes de Empagados, Jefes de cartera regional, responsables administrativos de los que dependan al menos cua- tro personas y que se hagan su propia contabilidad.

OFICIAL PRIMERA.- Responsables de la contabilidad del centro- de trabajo, encargados de preparar el comité de operaciones, secretarías de dirección, Comerciales, y los oficiales de se- gunda que hubieran ingresado en la Empresa antes del 1-1-80.

OFICIAL SEGUNDA.- Cajeros, recepcionistas de operaciones, ma- canógrafas, auxiliares de contabilidad, telefonistas, encar- gados de centralita y los empleados cuya principal actividad sea introducir datos por pantalla.

AUXILIARES.- Empleados que realizan los trabajos elementales- de administración y, en general, los trabajos puramente mecá- nicos.

ORDENANZA.-

Artículo 53: Provisión de Vacante

La cobertura de las vacantes que se produzcan se realizará siguiendo los criterios de orden que a continua- ción se expresan, en el supuesto de que el resultado de las pruebas previstas en el Artículo 5 sea igual al de otro Aspi- rante.

- 1.- El personal en expectativa de vacante por anti- quedad para el ascenso.
2.- Volantes.
3.- El personal que tenga solicitado su traslado.
4.- Personal excedente.

Artículo 54: Ascensos

1º - El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en cuatro criterios:

- a) Antigüedad
b) Aptitud y capacitación del trabajador
c) Necesidades de la empresa
d) Existencia de vacante

2º - En todos los casos los auxiliares con cinco años de antigüedad en la empresa ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda.

3º - Los oficiales de segunda, con siete años de antigüedad en la categoría o de doce en la empresa, ascen- derán a la categoría de oficiales de primera, siempre que exista vacante.

4º - Los oficiales de primera con ocho años de antigüedad en su categoría o veinte en la empresa, ascen- derán a la categoría de jefes de segunda, sin que por es- to tengan que ejercer mando, siempre que exista vacante.

5º - Cuando el jefe de segunda ejerza mando por indicación expresa de la empresa, percibirá un 5% más de la retribución base de su categoría, sin pluses, ni com- plemento alguno.

6º - Cuando por no existir vacante no fuera posi- ble el ascenso, el trabajador quedará en situación de expectativa de vacante y su remuneración se incrementa- rá en un 5% más de su retribución base.

7º - Para que tenga lugar cualquier ascenso, de acuerdo con el artículo 7, por antigüedad, con exclusión del caso de los auxiliares, la empresa, al existir la vacante dará a conocer tal hecho a los trabajadores que se encuentren en expectativa de tal vacante. La misma se adjudicará, previa solicitud escrita de los interesados, al trabajador con mayor antigüedad en la situación de expectativa de vacante, en caso de calificación idéntica, a varios aspirantes.

8º - Para ascender por capacitación, y en el caso de que existiera vacante de acuerdo con el artículo 7, la empresa dará a conocer a toda la plantilla la fecha de la realización de la prueba y las materias que la integran, pudiendo concurrir a ella todos los empleados de categorías inferiores que previamente haya solicitado por escrito el deseo de concurrir a la misma.

9º - El planteamiento y calificación de la Prueba de aptitud correrá a cargo de un tribunal calificador que estará integrado por:

- a) Por un representante designado por el comité de empresa.
b) Un representante del Departamento de personal.
c) Un representante designado por la Dirección Gene- ral.

10º Ascenderá el aspirante que mejor puntuación obtenga, ocupando la plaza al de más antigüedad en la categoría de que proceda para el caso de idéntica puntuación. Para los su puestos en los que las normas anteriores no puedan asignar la vacante, decidirá quien debe ascender, el representante designado por la Dirección General.

CAPITULO III

SUELDOS

Artículo 2º: Tablas salariales.

Los sueldos a percibir con carácter anual, prorrateados en 12 pagas, que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

<u>CATEGORIA</u>	<u>PESETAS</u>
- JEFE SUPERIOR Y LICENCIADOS.....	1.545.573,-
- JEFE 1º	1.384.733,-
- JEFE 2º	1.217.017,-
- OFICIAL 1º	1.056.007,-
- OFICIAL 2º	930.179,-
- AUXILIAR Y ORDENANTA	784.187,-

Artículo 10º: Antigüedad

El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, consistirá en el 5% del salario marcado para su categoría.

Artículo 11º: Revisión salarial.

1. En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara el 30-06-84 un incremento respecto al 31-12-83 superior al 5,25%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 84). Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1984 sobre los tablas salariales y antigüedad utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

2. Una vez conocido oficialmente el I.P.C. a 30-06-84, a petición de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria establecida en la cláusula Alínea 1ª primera del presente Convenio Colectivo, se reunirá la citada Comisión en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, al objeto de establecer, si fuera procedente, las pertinentes tablas salariales.

CAPITULO IV

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 12º: Jornada laboral.

1. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el 1 de enero y el 14 de junio y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año, será con carácter general, de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

2. Durante los periodos definidos en el apartado anterior, la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas; salvo que, por acuerdo expreso de trabajadores y dirección a nivel de centro de trabajo, se puede extender la hora de salida a las 20 horas manteniendo, en todo caso, el cómputo general de 40 horas semanales.

3. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, será de treinta y cinco horas semanales, comenzando ésta a las ocho horas y terminando a las quince horas de lunes a viernes con carácter general.

4. Se establece un sistema de puentes que disfrutará alternativamente el 50% de la plantilla.

Artículo 13º: Horas extraordinarias.

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- c) Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesarias por periodos punta de producción no previstos, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la

actividad de que se trate. Manteniendo, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial provista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior, en cada caso, a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La presentación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La dirección de la empresa informará por escrito y trimestralmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias indicadas en los apartados b) y c) del número 1 de este artículo quedarán exentas del recargo previsto en el Real Decreto 1858/1981 (BOE 29 de agosto), como desarrollo del apartado IV. 4 del ANE, siendo así comunicado a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y el Comité o Delegado del Personal en su caso.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En ningún caso el interés será inferior al 100 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Artículo 14: Vacaciones.

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a 30 días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año, salvo la opción en contra del interesado contemplada en el apartado 4 de este artículo.

3. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días naturales como mínimo.

4. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más.

La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

En el caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalan en el párrafo anterior.

5. No podrán disfrutar de las vacaciones en el período que se señala en el apartado anterior, más de un 30 por 100 de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5 por 100 de la misma.

6. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de Marzo de cada año.

Artículo 15: Permisos sin sueldo.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximos al año y habrá de otorgarse por la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

Artículo 16: Fiestas locales.

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el Centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo, efectuándose esta reducción de jornada tan sólo una semana al año.

Como excepción a lo anterior, en aquellas plazas en las que la semana de celebración de las fiestas locales coincida con la jornada laboral de verano descrita en el párrafo 3 del artículo 12 del presente Convenio, los Centros de trabajo ubicados en ellas podrán sustituir la forma de reducción de jornada citada en el párrafo anterior por la consistente en retrasar la entrada del comienzo de la jornada en hora y media y adelantar la salida del final de la jornada en otra hora y media.

Artículo 17: Excedencias.

1. 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.

2. El trabajador, con al 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 dos años 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.

3. 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.

4. Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. A los efectos de excedencia de este apartado, la existencia de vacantes se entenderá cuando haya de cubrirse de forma efectiva un puesto de la categoría del excedente que solicita el reintegro, sin tener en cuenta que el número de plazas de su categoría haya disminuido durante el período de excedencia.

La vacante habrá de existir, en las condiciones indicadas, en la Provincia a través de la cual solicitó la excedencia.

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

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 18. Traslados.

En el caso de que se produzcan vacantes y de acuerdo con el artículo 7, en las sucursales de la Empresa, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de Jefatura.

Artículo 19. Personal volante.

Se considerará volante, a efectos del presente convenio, aquel empleado que no desempeña de forma permanente y continuada las funciones propias de su categoría en ningún centro determinado, sino que en función de las necesidades de la empresa, presta sus servicios, en el centro que en cada momento se le indique por la Dirección General.

CARACTERÍSTICA DEL CONTRATO DE TRABAJO DE ESTOS EMPLEADOS

a) La cualidad de volante se especificará expresamente en el contrato que al incorporarse a la empresa habrá de firmar.

b) La remuneración será la propia de su categoría percibiendo, durante los días que dure cada desplazamiento, la cantidad de 4.000,-Ptas. diarias en concepto de dietas.

c) Los desplazamientos y su duración serán ilimitados de conformidad con las necesidades de la empresa que serán determinadas por el Director General.

d) Todo empleado volante tendrá derecho a viajar con cargo a la empresa, para trasladarse a su residencia habitual, una vez al mes.

e) La cualidad de volante cesará, transcurridos tres años desde la fecha del contrato si en ese momento existiera vacante de su categoría de acuerdo con el art.7, en caso contrario tendrá un derecho preferente para ocupar la primera vacante que se produzca en cualquier centro de trabajo.

Si la vacante no fuera cubierta por el volante más antiguo, el derecho preferente pasará al segundo más antiguo y así sucesivamente.

Artículo 20. Seguridad Social.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de menos de veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de más de veinte días de duración, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica durante toda la duración de la incapacidad laboral transitoria.

c) En bajas por incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100 como venía siendo.

Artículo 21. Seguro de Vida.

La Empresa se compromete a suscribir un Seguro de Vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

a) En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la edad del asegurado: 2.500.000.-ptas.

b) En caso de fallecimiento en accidente --
Producido antes de los 65 años de edad: 5.000.000.-ptas.

c) Por fallecimiento en accidente de circun-
lación antes de los 65 años: 7.500.000.-ptas.

d) Por invalidez total permanente y absolu-
ta antes de los 65 años: 2.500.000.-ptas.

e) Por incapacidad profesional total y per-
manente antes de los 65 años: 2.500.000.-ptas.

f) En caso de orfandad o viudez: 300.000.-
Ptas.

g) En caso de fallecimiento, sea cual sea la
causa y la edad, por gastos de primeros auxilios: 150.000.-
Ptas.

Por otra parte, se abonará al conyuge del trabajador
fallecido, la cantidad de 5.000.- Ptas. mensuales --
por cada hijo menor de 18 años en concepto de ayuda
familiar.

Esta ayuda será controlada en todo momento por FINA-
MERSA, que podrá retirar la misma o aplicarla, como
tenga por conveniente, en los supuestos siguientes:

- a) Que el conyuge perceptor contraiga nuevo ma-
trimonio.
- b) Que no preste, a juicio de FINAMERSA, la
debida atención a sus hijos.

La presente ayuda familiar será objeto de revisión
anual.

Artículo 22: Reconocimiento médico anual.

La empresa dispondrá las medidas oportunas para --
que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan som-
eterse a un reconocimiento médico anual consistente en las si-
guientes pruebas:

1. Estudio clínico general.
2. Radioscopías de tórax.
3. Análisis de orina.
4. Análisis de sangre.
5. Vista y oído.
6. Examen psicotécnico.
7. Radiografías de columna.
8. Flebitis.

Asimismo, dicho reconocimiento incluirá, para el
persona femenino que así solicite, una revisión ginecológica.

Artículo 23: Servicio Militar o Civil sustitutorio.

A partir de la vigencia de este Convenio Colecti-
vo todos los trabajadores que se incorporen al Servicio Milif-
tar con carácter obligatorio o al Servicio Civil que los sus-
tituya, percibirá el 60 por 100 de su sueldo, incluidas las
pagas extraordinarias.

Artículo 24: Anticipos al personal.

Finamersa dotará un fondo de 25.000.000.-Ptas. pa-
ra la concesión de anticipos al personal, para necesidades --
propias justificadas.

El anticipo máximo a conceder, será de seis men-
sualidades del sueldo señalado para su categoría profesional
en las tablas del presente convenio colectivo.

Dichos anticipos serán concedidos por una comi-
sión paritaria formada por Finamersa y el Comité de Empresa.

Esta comisión señalará el importe a conceder, --
así como la amortización a realizar.

Si por determinadas circunstancias, la Comisión
no concediese el anticipo solicitado, Finamersa podrá estu-
diar la concesión de un préstamo, a interés preferente.

Finamersa, comunicará al Comité de Empresa al --
principio de cada semestre natural, el tipo de interés prefe-
rente, que será el que resulte de incrementar en 2,5 puntos,
el coste medio de los recursos de la sociedad.

Artículo 25: Ayuda para estudios.

1. La empresa, en función del desarrollo humano y --
profesional de sus empleados, les abonará, para cursar estu-
dios en Centros oficialmente reconocidos, el 100 por 100 de
los gastos de matrícula y honorarios de los Centros de ense-
ñanza.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso --
sucesivo, si no aprobare más del 50 por 100 de las asignatu-
ras en que se hubiese matriculado.

3. Los empleados con hijos en edad escolar hasta --
C.O.U. incluido, recibirán una subvención de 10.000.- Ptas.
anuales por hijo para ayuda de libros y matrícula. Estas --
cantidades se cobrarán al final de Agosto de cada año.

4. Los empleados que tengan algún hijo discapitado --
física o psíquicamente, percibirán una ayuda económica del --
100 por 100 del coste de la educación.

Artículo 26: Plus de Transporte.

1. A fin de cubrir a los gastos de transporte del
personal, se establece un plus de transporte de 100 Ptas. por
día de trabajo. Dicho plus de transporte se dejará de perci-
bir por el trabajador los Domingos, festivos, días de vaca-
ciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier --
otro motivo justificado o injustificado.

3. Las cantidades a percibir por este concepto no serán abonadas ni compensadas por ninguna otra razón actual o futura que pueda establecerse.

Artículo 27: Quebrante de moneda.

Los Cajeros, con o sin firma, responsables de la Caja de la Empresa o Centro de trabajo, percibirán por este concepto la cantidad de 2.000,-Ptas. mensuales.

Artículo 28: Gastos de locomoción.

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilicen sus automóviles particulares, se les abonará a razón de 17,-Ptas. por Kilómetro.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100) será revisado automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

Artículo 29: DERECHOS SINDICALES.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30: Comités de Empresa y Delegación de Personal.

En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un sólo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

Artículo 31: De los Sindicatos.

1. La Empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujeta- rse a la condición de que no se unan o renunciar a la afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrá la empresa des- pedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Las horas dedicadas por el Comité a la elaboración y negociación del Convenio no serán computables como horas sindicales.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- Comisión Paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de las aplicaciones del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria.

TITULARES

POR LA EMPRESA:

- Jesús Domínguez del Blanco.
- José María Martínez Tomás.

POR LOS TRABAJADORES:

- Eloy Fernández García.
- Ildefonso Anabitarte Urrutia.

SUPLENTE S

POR LA EMPRESA:

- Agustín Castro.

POR LOS TRABAJADORES :

- Ma. Paz González.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuentas o cuestiones que susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple, y que darán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los vocales por cada una de las partes.

Segunda. Reclasificación de categorías.

La reclasificación del personal en las categorías que se detallan en el artículo 6 del presente convenio deberá ser realizada por la comisión paritaria que figura en la cláusula adicional segunda que a tal efecto elaborará su propio reglamento.

Los trabajos de la citada comisión sobre reclasificación deberán quedar concluidos al 31-12-84, no pudiendo suscitarse por parte de los trabajadores ninguna reclamación mientras durasen estos trabajos.

COMPUTO ANUAL DE JORNADA

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26, punto 5º del Estatuto de los Trabajadores, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1984, de conformidad con las previsiones establecidas en los artículos 12º, 14º y 16º del Convenio, es de mil ochocientos veintiseis horas con veintiseis minutos para cualquier trabajador con independencia de su categoría profesional.

33920

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 Tabacalera, S. A.

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 24 de octubre de 1983, por la Audiencia Territorial de La Coruña, en el recurso contencioso-administrativo número 617/1979, promovido por Tabacalera, S. A., sobre horario de trabajo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por "Tabacalera, Sociedad Anónima", contra la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de La Coruña, de 20 de marzo de 1979 y la resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de junio de 1979, que estimó en parte el recurso de alzada contra la primera, sobre horario del personal administrativo de la fábrica de tabacos de La Coruña, por ser lo acordado en la última conforme a derecho; sin hacer expresa imposición de las costas procesales.»

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

33921

RESOLUCION de 1 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Delegaciones del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas.

Visto el texto del Convenio Colectivo para Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, recibido en esta Dirección General con fecha 28 de mayo pasado, suscrito el día 2 de mayo de 1984 por la representación de las Empresas y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO 1984
PARA LAS DELEGACIONES DE APUESTAS MUTUAS DEPORTIVAS

Artículo 1.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.-

1.1.- Las normas que componen el presente convenio son de aplicación en todo el territorio nacional, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes.

1.2.- Las normas del presente convenio regularán las relaciones de trabajo entre las Delegaciones en la actividad de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas y sus trabajadores en todo el Estado.

Artículo 2.- VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y REVISION.-

2.1.- Con independencia de la fecha en que una vez homologado aparezca este convenio publicado en el B.O.E., entrará en vigor en su totalidad, con efectos retroactivos, en su caso, el día 1 de Enero de 1984.

2.2.- La duración de este convenio será hasta el 31 de Diciembre de 1984. El mismo se entenderá prorrogado de año en año, no tanto que cualquiera de las partes no lo denuncia con 1 mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 3.- CLAUSULAS SOBRE SUCESION DE EMPRESAS.-

3.1.- Para los supuestos de sucesión en la titularidad de las empresas se estará a la normativa legal vigente (art. 44 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo), subrogándose las empresas en todas y cada una de los derechos laborales de los trabajadores.

Artículo 4.- ACCION SINDICAL.-

En este apartado se estará a lo dispuesto y previsto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa específica aplicable al caso.

Artículo 5.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.-

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes.

5.1.- Todas las empresas dedicadas a esta actividad, establecerán la jornada intensiva en el período comprendido entre la semana posterior y anterior a la terminación y comienzo de las temporadas.

5.2.- Por lo que se refiere al calendario laboral se cumplimentará por parte de las empresas lo dispuesto en el art. 4º del Real Decreto 2.001/83.

Artículo 6.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

De acuerdo con lo prevenido en la normativa legal vigente, se entiende por horas extras que las horas extraordinarias, justificadas en orden a la producción y necesidad de trabajos a realizar los viernes de temporada, son de carácter estructural, de conformidad con esa normativa, estas horas deberán ser notificadas con carácter previo ante la Autoridad Laboral.

Artículo 7.- VACACIONES.-

Las vacaciones anuales será de 30 días naturales.

Artículo 8.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.-

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará, en atención a las funciones que desarrolle, en los siguientes grupos y categorías profesionales:

ADMINISTRATIVOS.-

- Jefe Administrativo.
- Oficial Administrativo de 1ª
- " 2ª
- Auxiliar Administrativo.
- " de Ventanilla.

LABORALES.-

- Ordenanza
- Botones.

DEFINICIONES.-

JEFE ADMINISTRATIVO: Son aquellos provistos o no de poderes, bajo la dependencia del Delegado, que llevan la responsabilidad del servicio de la Delegación y de su personal.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª: Es aquel que al no ser condecorado y estructurar todos los trabajos propios de una Delegación en lo referente a su especialidad y sus diferentes secciones, tiene la responsabilidad de un trabajo con propia iniciativa y dirección, en su caso, sobre otros compañeros o lleva la responsabilidad de un departamento al frente de otros compañeros de inferior clasificación, y pudiendo realizar operaciones relativas a ordenadores, grabadores y perforadoras.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª: Es aquel que realizando las funciones propias de su categoría, depende de un Jefe inmediato superior, pudiendo realizar, bajo la dependencia de aquel, los trabajos relativos a ordenadores, grabadores y perforadoras.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general mecánicas inherentes al trabajo de la Delegación sin responsabilidad propia.

AUXILIAR DE VENTANILLA: Es el empleado que tiene por misión, indistintamente, el llamado y legalización de las apuestas y el pago de premios, bajo los órdenes del inmediato superior.

ORDEMANZA: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 18 años, cuya misión consiste en hacer recados, dentro y fuera de la Delegación, así como trabajos de orden secundario ordenados por sus Jefes.

BOFONES: Tendrá esta categoría el subalterno menor de 18 años, cuya misión consista en hacer recados, dentro y fuera de la Delegación, así como trabajos de orden secundario ordenados por sus Jefes.

Las categorías profesionales de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Ventanilla quedarán configuradas y su personal clasificado en la categoría de Oficial de 2ª tras un periodo de antigüedad de 10 años en las indicadas categorías.

Todos los trabajadores y empresas afectadas por este último párrafo deberán tener recitada la situación antecedida el día 1 de Septiembre de 1983.

Artículo 9.- TRABAJO DE DISTINTA ESPECIALIDAD.-

En relación a los trabajos de distintas especialidades de categoría superior se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que el hecho de sobrepasar los planes establecidos en el art. 23 de la Ley 8/80 significará la creación ficticia de la plaza cuya categoría está ostentando el trabajador.

Artículo 10.- INCREMENTO SALARIAL.-

Se acuerda incrementar el salario base, para extraordinarias, plusos y demás conceptos retributivos dependientes de él en una cuantía del 5% (Anexo nº 1 Tablas salariales).

Artículo 11.- FONDOS EXTRAORDINARIOS.-

El plus extraordinario fijo para todo el personal de plantilla afectado por el presente convenio, se establece en 3.150.- como suplido e indemnización por el establecimiento de un Seguro de Vida como obligación social dentro del presente Convenio, y durante las pagas correspondientes (quince pagas y media) al año.

El mencionado plus se incrementará anualmente en la cuantía del salario base.

Artículo 12.- DIETAS.-

Se establecen las siguientes compensaciones por dietas:

Completa 3.000 Ptas.
Media 1.500 "

Artículo 13.- CANCELAMIENTO DE MONEDA.-

Se acuerda una compensación por este concepto en la cuantía de 3.000.- Ptas. mensuales, para todos aquellos trabajadores con responsabilidad en el manejo de dinero.

Artículo 14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Las pagas extraordinarias de Navidad (Diciembre) Beneficios (Marzo), Vacaciones (Junio) se abonarán en la cuantía de un mes de salario real con el correspondiente incremento anual, y con el igual criterio retributivo la media paga del 15 de Mayo.

Artículo 15.- GRABADOS.-

Se estará a lo preceptuado en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, previo informe del Delegado Sindical o Representante Legal.

Artículo 16.- JUBILACION.-

Se establecerán los siguientes premios de jubilación con arreglo a la siguiente escala y siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea de 20 años de prestación de servicios:

A los 60 años	12 mensualidades de su salario último.
A los 61 años	10 " " " " "
A los 62 años	8 " " " " "
A los 63 años	7 " " " " "
A los 64 años	5 " " " " "

Artículo 17.- BENEFICIO DE ESTABLECIMIENTO RECEPTOR.-

Es criterio de interés entre ambas asociaciones que en los casos de bajas voluntarias, despidos improcedentes o en caso de invalidez o fallecimiento se posibilite al antiguo empleado o beneficiario del mismo, el nombramiento de un receptor de apuestas mutuas deportivas. Tal hecho se constituya como preferencia del trabajador o beneficiario en los supuestos enunciados.

Artículo 18.- ENFERMEDAD.-

El personal de las Empresas afectadas por esta Ordenanza tendrán derecho, a partir del quinto día de la correspondiente baja, en situaciones de incapacidad laboral transitoria de más de treinta días de duración, al 100 por 100 de su salario real durante el plazo máximo de nueve meses, y sin que pueda exceder de nueve meses al año, debiendo las Empresas, a tal efecto, complementar las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 19.- SERVICIO MILITAR.-

Durante el Servicio Militar, la empresa abonará al trabajador con más de un año de antigüedad en la misma, las pagas extras que le correspondieran durante esa situación.

Artículo 20.- CUOTA Y SEGURO DE VIDA.-

20.1.- Se acuerda el descuento de las cuotas de la Asociación de Empleados por parte de las empresas, con carácter voluntario por parte de los trabajadores. Tales cuotas se adscribirán al pago del Seguro de Vida que se formalizará entre ambos partes.

20.2.- Todos los trabajadores podrán renunciar al pago de la cuota y su adscripción en el seguro si así lo manifiestan individualmente, dirigiéndose a la Asociación.

20.3.- Será la Comisión Paritaria la encargada de negociar las condiciones de la póliza antes de finalizar el primer semestre de 1984, para empezar a regir el 1-7-84, prorrogándose anualmente.

Artículo 21.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO.-

21.1.- Entre los representantes de las partes negociadoras del presente convenio, se elegirá una comisión encargada de la vigilancia en su aplicación, cualquier litigio entre partes, a la hora de la aplicación e interpretación de las presentes normas, podrá acudirse a la Comisión, quien en el plazo de un mes emitirá informe propuesto.

21.2.- Ambas partes por separado, podrán formular consulta o denuncia sobre cualquier incumplimiento o obstrucción a la normativa convenio que se produzca en su ámbito de competencia ante la Autoridad Laboral.

El 3.º Estará integrada por la parte económica por:

- D. Juan Sebastián Eizquieres.
- D. Antonio Fernández del Villar.
- D. Miguel Ángel Comasó Tiar.

Por la parte social:

- D. Bernardo Muñoz Sando.
- D. José Hernández López y
- D. Manuel Ruiz García.

PERMISOS Y EXCEDENCIA.-

El personal tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

- Matrimonio, quince días, que podrá disfrutarse si el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.
- Fallecimiento de cónyuge, ascendientes y descendientes, cinco días.
- Fallecimiento de hermanos, tres días.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, de uno a dos días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.
- Alumbramiento de la esposa, de uno a dos días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.
- Para dar cumplimiento a un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
- Exámenes para la obtención de un título, por el tiempo indispensable.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por motivos justificables por un máximo de quince días al año y habrán de otorgarse las Empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de quince años de servicios podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo comprendido entre uno y seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

El personal fijo de la plantilla, podrá pasar a la situación de excedencia; esta situación será de dos clases: voluntaria y especial.

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco por motivos particulares del trabajador, y los requisitos de su concesión serán los siguientes:

- Que el trabajador que la solicita tenga en la Empresa una antigüedad mínima de cinco años.
- No haber disfrutado de otra excedencia en anterioridad.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria, que serán sin retribución alguna, no se computará a ningún efecto.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días; la negativa podrá basarse en falta de los requisitos exigidos, falta de personal o cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible o aquellas que se señalen en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, debiendo justificarse oportunamente por el trabajador.

El excedente voluntario que no solicitara el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado por la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

El reintegro del excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la Empresa, y si no existiera, el reintegro no tendrá lugar hasta que se produzca. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que produzca en su propia categoría.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

- Embarcamento para cargo público de carácter político, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.
- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria.
- Prescripción del Servicio Militar.

La duración de esta excedencia será la del tiempo que la determine, la de prestación del Servicio Militar obligatorio, o el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, y en caso de enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

El personal en situación de excedencia especial no tendrá derecho a retribución, pero sí a la reserva de su puesto de trabajo, y a que se le computen los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella.

ANEXO FOL. 1

TARIFA SALARIAL

Categoría Laboral	Sueldo Base	Plus sueldo según Vida
Jefe Administrativo	66.457.-	3.150.-
Oficial Admvo. 1ª	58.909.-	3.150.-
Oficial Admvo. 2ª	53.678.-	3.150.-
Auxiliar Administrativo	50.274.-	3.150.-
Auxiliar Ventanilla	50.274.-	3.150.-
Ordenanza	50.274.-	3.150.-

13922 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 «Construcciones Colomina, S. A.».

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 28 de diciembre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.261, promovido por «Construcciones Colomina, S. A.», sobre reclamación de daños y perjuicios, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que rechazando la causa de inadmisibilidad alegada por el señor Abogado del Estado, debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el actor contra la desestimación por silencio de la reclamación deducida por el actor contra la Dirección General de Asistencia y Servicios Sociales, a que estas actuaciones se contraen y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

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

13923 RESOLUCION de 7 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos», recibido en esta Dirección General, con fecha 3 de mayo corriente, suscrito el día 9 de abril pasado, por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Medición Arbitraje y Conciliación.
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.