

Oficial del Estado» de 19 de septiembre), sobre tramitación posterior al otorgamiento de becas; Orden ministerial de 24 de marzo de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de abril), sobre sanciones a peticionarios de becas por las inexactitudes que cometan;

Considerando que el citado expediente incoado a doña Isabel Ruiz López, reúne las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 37, 1.º, de la Orden ministerial de 31 de marzo de 1981 el cual dispone: «Los alumnos becarios perderán, en cualquier momento, los beneficios concedidos previa la apertura del oportuno expediente, en los siguientes supuestos:

Primero.—Haber falseado las declaraciones formuladas en la solicitud de Ayuda o consignado datos o diligencias que induzcan a error a los Jurados de Selección o no cumplir los requisitos señalados en el artículo 30 de la presente Orden Ministerial ...

Considerando que contrastados los datos obtenidos de la investigación practicada con el contenido de las alegaciones aportadas, no se aprecian en los fundamentos de éstas, hechos probados o circunstancias que modifiquen la real situación económica familiar conocida a través de las actuaciones practicadas, por lo que se detecta una ocultación de ingresos familiares que vulnera el espíritu de la convocatoria de Ayudas al Estudio;

Considerando que las manifestaciones de que la industria de panadería es propiedad de un hermano y que las hectáreas de tierra sean menores no desvirtúa el hecho de la desahogada posición económica familiar estimada en un valor de unos 30.000.000 de pesetas.

Considerando que las citadas discrepancias son motivo para inhabilitar al mencionado estudiante para ser becario en lo sucesivo, según lo dispuesto en el artículo 1.º de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1982.

Esta Presidencia, ha acordado, en uso de las atribuciones que le confiere la Orden ministerial de 31 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de abril), lo siguiente:

Primero.—Inhabilitar a la referida estudiante para el disfrute de cualquier tipo de Ayuda al Estudio en lo sucesivo, cualquiera que sea el Organismo Público patrocinador o convocante de la misma, debiendo ser anotado el hecho de la presente inhabilitación en el expediente académico personal del mismo.

Segundo.—Que dicha sanción sea publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y en el del Ministerio de Educación y Ciencia, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, párrafo 4.º de la Orden ministerial de 16 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de septiembre).

Tercero.—Las precedentes sanciones le son impuestas con independencia de cualquiera otras en las que haya podido incurrir y cuya sanción corresponda a otras competencias a las de este Organismo.

Contra la presente Resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro del Departamento (Servicio de Recursos) calle Argumosa, 43, Madrid, en el plazo de quince días.

Lo que notifico a V. I. a los efectos oportunos.

Madrid, 22 de julio de 1983.—El Presidente, José María Bas Adán.

Ilmo. Sr. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28090 ACUERDO de 5 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, suscrito por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería y Consultoras (ASEINCO), la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO) y la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANESI), y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.), el día 27 de septiembre de 1983, y presentado en este Departamento con fecha 29 de septiembre de 1983 en debida forma, por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1049/1961, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

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

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

Madrid, 5 de octubre de 1983.—El Director general Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACION, ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE, SUSCRITO ENTRE ASEINCO, ANEIMO Y ANESI Y UGT Y CC. OO.

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio será de obligada observancia en todas las Empresas consultoras de planificación, organización de Empresas y contable, incluidas las de servicios de informática, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las Empresas indicadas en el artículo 1.º que se rijan por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, 1.ª, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—1. La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 1983 iniciando su vigencia en materia salarial, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1983 para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a la Empresa con posterioridad a la misma.

2. El presente Convenio se prorrogará anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 5.º *Denuncia y revisión*.—1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con dos meses mínimos de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia deberá acompañar propuesta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

3. Denunciado el Convenio en los términos anteriormente establecidos, las partes se obligan a comenzar las negociaciones para su revisión dentro del primer trimestre del año en que deba iniciar su vigencia.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 7.º *Compensación, Absorción*.—1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vintieran anteriormente satisfaciendo las Empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las Empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Art. 8.º *Respeto de las mejoras adquiridas*.—1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Art. 9.º *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación*.—1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se constituirá en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo, y dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje, ello sin

perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

3. Las partes firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento del citado Comité, que estará integrado por cuatro representantes de cada una de las dos partes signatarias de este Convenio.

Art. 10. *Periodo de prueba de ingreso.*—1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 11. *Provisión de vacantes.*—1. Cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de diez días a la fecha fijada para el examen.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas en puestos de confianza, directivos, o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada Empresa.

Art. 12. *Promoción o ascensos.*—1. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las Empresas para que puedan ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

2. Los Auxiliares Administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a Oficiales de segunda automáticamente.

3. Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Art. 13. *Reglas para la provisión de vacantes.*—1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, las Empresas tendrán en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría inmediata superior del mismo o de distinto grupo profesional.

b) La Empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos, y siempre que la Dirección les haya considerado aptos para el puesto a que aspiren, tendrán preferencia los trabajadores pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.

d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el inciso anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

e) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino también a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

f) Caso de no reunir los trabajadores solicitantes los requisitos y conocimientos exigidos para la vacante, a juicio de la Empresa, ésta podrá proceder a cubrir la misma con personal ajeno.

g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

2. Del Tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes formará parte el miembro del Comité de Empresas o, en su defecto, el Delegado de personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

Art. 14. *Organización del trabajo.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de

Empresa o, en su caso, Delegados de personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Art. 15. *Bolsa de estudios.*—Los trabajadores menores de dieciocho años podrán solicitar una bolsa de 10.125 pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la Empresa.

Art. 16. *Categorías profesionales.*—1. Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente Convenio serán las mismas que se indican para la respectiva categoría profesional en el artículo 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la Empresa no lo requiere.

3. No obstante lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, las categorías que a continuación se indican quedan definidas del modo siguiente, sustituyendo a las de igual denominación contenidas en la Ordenanza Laboral o adicionándose a las en ellas recogidas:

a) Operador de ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, atendiendo los mensajes que requieren su intervención.

b) Administrador de «test».—Es el empleado que realiza la aplicación de «tests» psicométricos para la calificación del personal. Los corrige y valora de acuerdo con las plantillas y baremos contenidos en los manuales de «test» o baterías de «tests» y formula el correspondiente informe psicométrico. Es el colaborador directo de los departamentos de psicología establecidos en la Empresa y depende del titulado superior en la especialidad.

c) Jefe de campo.—Es el empleado que dirige y coordina todas las operaciones de recogida de datos del exterior teniendo a su cargo a Jefes de zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores.

d) Jefe de zona.—Realiza las mismas funciones del Jefe de campo, a las órdenes de éste, en un área definida por la Empresa. En caso necesario realizará funciones de Inspector y Entrevistador.

e) Entrevistador-Encuestador.—Es el empleado que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales.

f) Analista de sistemas.—Le corresponde el diseño, puesta a punto, y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización:

1.º Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de datos:

— Componentes físicos (Hardware).
— Componentes lógicos (Software), aplicaciones, organización.

2.º Asesorar y coordinar con todo el personal de la Empresa sobre las posibilidades de proceso de datos.

g) Analista.—Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadenas de operaciones a seguir.
Diseño de documentos base.
Documentos a obtener.
Diseño de los mismos.
Ficheros a tratar: Su definición.
Puesta a punto de las aplicaciones.
Creación de juegos de ensayo.
Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

h) Programador analista.—Es el trabajador que, por una parte, le corresponde, dentro de los procesos a cargo de lo definido como Programador, aquellos que por su estudio, confección o tratamiento revistan mayor complejidad y, de otra, aquellos de los definidos entre los del Analista, referentes a aplicaciones sencillas.

Art. 17. *Trabajos de categoría superior.*—1. Cuando la Empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la dozava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

2. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la Empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Art. 18. **Trabajos de categoría inferior.**—Si por necesidades operativas o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndolo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 19. **Servicio militar.**—1. De acuerdo con lo pactado en el artículo 8.1 del presente Convenio, y en sus propios términos, las Empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para los trabajadores a ellas adscritos en la fecha del 12 de febrero de 1982, pendientes del servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias y con idénticos requisitos que tuvieran establecidos.

2. Para los trabajadores incorporados a las Empresas con posterioridad a la fecha del 12 de febrero de 1981, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar les serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 20. **Jornada laboral.**—1. Hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, no podrá exceder de mil ochocientas ochenta horas. No será recuperable ningún tipo de fiestas.

2. Las Empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores. En las Empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosas se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada Empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse conforme a lo establecido en el apartado siguiente.

3. A partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la Empresa.

4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las Empresas.

5. La Dirección de las Empresas, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades del trabajo, fijarán con absoluta libertad los horarios de trabajo, previa autorización de la autoridad laboral.

6. Todo trabajador desplazado a otra Empresa por razón de servicio se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su Empresa de origen.

Art. 21. **Vacaciones.**—1. Todos los trabajadores al servicio de las Empresas disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo; salvo en las Empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.

Art. 22. **Permisos retribuidos.**—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Art. 23. **Permisos sin sueldo.**—1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las Empresas podrán delegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

- Empresas de uno a 20 trabajadores: Un trabajador.
- Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.
- Empresas de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la Empresa.

Art. 24. **Faltas y sanciones.**—1. En materia disciplinaria se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

Art. 25. **Antigüedad.**—1. Las bonificaciones por años de servicio, a que se refiere el artículo 25 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8.1, y en sus propios términos, aquellas Empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosas que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en párrafo presente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Art. 26. **Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.** Con las condiciones y requisitos contenidos en el artículo 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las Empresas mantendrán hasta doce meses el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 27. **Tablas salariales.**—1. Los salarios pactados en el presente Convenio, que regirán a partir del día 1 de enero de 1983, en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

	Mes por 14	Anual
Grupo I. Titulados		
Titulado de grado superior	85.931	1.203.037
Titulado de grado medio	82.088	886.951
Grupo II. Administrativos		
Jefe superior	83.783	893.119
Jefe de primera y Cajero con firma	80.402	845.825
Jefe de segunda y Cajero sin firma	53.877	751.481
Oficial de primera	45.941	643.174
Oficial de segunda	41.856	583.190
Auxiliar y Auxiliar de Caja	35.705	499.876
Telefonista-Recepcionista	35.705	499.876
Telefonista	34.872	488.211
Aspirante de 17 años	20.471	286.900
Aspirante de 18 años	19.777	276.878
Grupo III. Técnicos de oficina		
Analista y Analista de sistemas	85.931	1.203.037
Programador-Analista	84.312	1.180.367
Programador de ordenador	80.402	845.825
Delineante-Proyectista	55.343	774.808
Programador máquinas auxiliares	53.439	748.148
Operador de ordenador	53.439	748.148
Delineante	48.441	678.107
Administrador de «test»	48.941	643.174
Grupo IV. Especialistas de oficina		
Jefe de campo	80.402	845.825
Jefe de zona	53.877	751.481
Tabulador de ordenador	45.941	643.174
Operador de máquina auxiliar	45.941	643.174
Inspector-Entrevistador	41.856	583.190
Dibujante	41.856	583.190

	Mes por 14	Anual
Calcador	37.372	523.204
Perforista, Verificador, Clasificador	35.705	499.876
Entrevistador-Encuestador	35.705	499.876
Grupo V. Subalternos		
Cobrador, Vigilante y Sereno	38.324	536.533
Conserje	36.539	511.540
Ordenanzas y Porteros	36.539	511.540
Mujer de limpieza	36.539	511.540
Botones de 16 y 17 años	19.777	276.878
Grupo VI. Oficios varios		
Oficial de primera	39.157	546.197
Oficial de segunda	37.372	523.204
Ayudante	34.872	488.211

2. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en este artículo.

3. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el cumplimiento del IPC en el conjunto de los doce meses del año 1983. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y se aplicará sobre los salarios que han constituido la base para el cálculo de los establecidos para el año 1983 en el presente artículo, siendo también de aplicación lo previsto en el apartado 2 anterior. Para llevar a efecto la posible revisión indicada se utilizará la tabla anexa al Acuerdo Interconfederal 1983, referente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Art. 28. **Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.**—1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 1983 habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.

2. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

3. Las Empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Art. 29. **Horas extraordinarias.**—1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

2. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estar-se en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

Art. 30. **Diets y desplazamientos.**—1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

Jefes de zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores, 2.038 pesetas por día.
Resto del personal, 3.418 pesetas por día.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos no se

considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo los derechos económicos que les correspondieran caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Art. 31. **Plus de Convenio.**—1. Con efectos de 1 de enero de 1983, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según la regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de Convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 2 del presente artículo:

	Mes por 14	Anual
Grupo I. Titulados		
Titulado de grado superior	5.744	80.413
Titulado de grado medio	4.149	58.082
Grupo II. Administrativos		
Jefe superior	4.284	59.697
Jefe de primera y Cajero con firma	4.037	56.522
Jefe de segunda y Cajero sin firma	3.588	50.230
Oficial de primera	3.071	42.991
Oficial de segunda	2.784	38.982
Auxiliar y Auxiliar de Caja	2.387	33.412
Telefonista-Recepcionista	2.387	33.412
Telefonista	2.331	32.633
Aspirante de 17 años	1.368	19.158
Aspirante de 18 años	1.322	18.507
Grupo III. Técnicos de oficina		
Analista y Analista de sistemas	5.744	80.413
Programador Analista	5.331	74.641
Programador de ordenador	4.037	56.522
Delineante-Proyectista	3.701	51.817
Programador de máquinas auxiliares	3.572	50.008
Operador de ordenador	3.572	50.008
Delineante	3.238	45.329
Administrador de «test»	3.071	42.991
Grupo IV. Especialistas de oficina		
Jefe de campo	4.037	56.522
Jefe de zona	3.588	50.230
Tabulador de ordenador	3.071	42.991
Operador de máquina auxiliar	3.071	42.991
Inspector-Entrevistador	2.784	38.982
Dibujante	2.784	38.982
Calcador	2.498	34.972
Perforista, Verificador, Clasificador	2.387	33.412
Entrevistador-Encuestador	2.387	33.412
Grupo V. Subalternos		
Cobrador, Vigilante y Sereno	2.562	35.883
Conserje	2.442	34.191
Ordenanzas y Porteros	2.442	34.191
Mujer de limpieza	2.442	34.191
Botones de 16 y 17 años	1.322	18.507
Grupo VI. Oficios varios		
Oficial de primera	2.617	36.642
Oficial de segunda	2.498	34.972
Ayudante	2.331	32.633

2. Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva Empresa. Estos contratos se formalizarán en todo caso por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de Convenio pactada en el párrafo anterior.

3. El importe del plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad y para los complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

4. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para la regulación y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

5. La cuantía de este plus será revisada, si procediese, con efectos de 1 de enero de 1983, en el mismo caso y en idénticas condiciones que las fijadas en el precedente artículo 27.3.

Art. 32. Dimisión del trabajador.—En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la Empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Derechos de reunión y de libre sindicación.—1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas.

2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 34. Derechos y obligaciones de los Sindicatos.—1. Las Empresas admitirán que los trabajadores afiliados a los Sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo anterior.

2. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que aquella sea distribuida por sus afiliados fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

3. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores de la misma Empresa, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, cuando éstos estén debidamente implantados en el centro, y a través de uno de los trabajadores afiliados a ellos, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente copia de las mismas a la Dirección o titularidad del centro de trabajo.

4. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores de la misma Empresa, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado.

5. Cuando dichos Sindicatos aleguen poseer derecho a hallarse representados mediante titularidad personal en cualquier Empresa afectada por el Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, deberán acreditarlo de modo fehaciente a requerimiento de la Dirección de la Empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

6. El Delegado a que se refieren los dos apartados anteriores deberá ser trabajador en activo de la respectiva Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato a que representa. Este Delegado será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Las funciones de los Delegados reconocidos de acuerdo con lo pactado en el presente artículo serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa así como servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de la respectiva Empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, salvo que fuesen miembros electos de los mismos, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. En el caso de que no fuese miembro electo del Comité de Empresa, el Delegado poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por las Direcciones de las Empresas, y con carácter previo en los siguientes casos:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a afiliados al Sindicato.

2. En materia de expedientes de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses generales de todos los trabajadores.

3. En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

h) En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a los 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

i) Los Delegados cesarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

7. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos ostenten la representación prevista en el apartado 4 del mismo, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad el orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detecciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

8. Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales o Sindicatos a que se refiere el contexto del presente artículo, y que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 35. Excedencia de cargos sindicales.—1. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo, con seis meses de antigüedad mínima en la Empresa, que ostentara cargo sindical provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, siempre que subsistiera el contrato, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

2. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 36. Comités de Empresa o de centro de trabajo.—Además de las competencias que se establecen en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la Empresa.

b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la Empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la Empresa.

f) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

g) En los procesos de selección de personal para la propia Empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexto y fomento de una política racional del empleo.

Art. 37. Garantías de los representantes de los trabajadores. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Art. 38. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, su estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 39. *Derecho suplitorio.*—En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, en cuanto resulta vigente por no haber sido derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL

Jubilación anticipada

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981, y para el caso de que los trabajadores con edad comprendida entre los sesenta y cuatro y sesenta y cinco años deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de sus derechos pasivos, las Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que se jubile, al amparo del citado Real Decreto-ley, por otro trabajador percceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Para poder acogerse a lo pactado en el párrafo precedente será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo o pacto escrito entre trabajador y Empresa.

En caso de negativa de la Empresa a la petición escrita del trabajador, aquella se obliga a comunicarlo en un plazo de treinta días al Comité Paritario del Convenio, haciendo constar sucintamente los motivos de su no aceptación. Si transcurrido dicho plazo el empresario no cumpliera el requisito de la comunicación escrita al Comité Paritario, el trabajador tendrá derecho a la jubilación en los términos establecidos en el primer párrafo de la presente disposición adicional.

Dicho Comité Paritario, previo acuerdo de sus miembros, y siempre a petición escrita de las dos partes implicadas en el conflicto individual, empresario y trabajador, podrá mediar para la solución de la controversia. El procedimiento de mediación del Comité Paritario sólo podrá instarse y resolverse dentro del plazo comprendido entre la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y la de denuncia del mismo en los términos previstos en su artículo 5.º

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Eficacia y concurrencia

1. El Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en el contenido, de acuerdo también con lo previsto en el artículo 84 de la ya citada Ley.

2. Las representaciones de las Empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta, hecha por escrito, a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Pacto derogatorio

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable de la provincia de Madrid, suscrito con fecha 1 de julio de 1982 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia del día 26 de agosto del mismo año, y a su revisión salarial suscrita el 30 de septiembre de 1982 y publicada el 23 de octubre de 1982, así como al Convenio Colectivo de ámbito nacional para Oficinas Varias de Planificación, Organización de Empresas y Organización Contable, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de noviembre de 1973 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de diciembre del mismo año.

28091

RESOLUCION de 5 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial de la Empresa «Rocalla, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económica y social el día 22 de septiembre de 1983, a cuyo texto se unian

los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esa Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 5 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «ROCALLA, S. A.»

El XII Convenio Colectivo de «Rocalla, S. A.», mantiene en sus términos y valores el XI Convenio Colectivo a excepción de los siguientes artículos y anexos, cuyos textos y valores económicos son los que siguen:

Art. 2.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1983 y tendrá vigencia hasta el 29 de febrero de 1984, prorrogándose tácitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no mediar solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo.

La prórroga o, en su caso, los futuros convenios, entrarán en vigor el día 1 de marzo y tendrán vigencia hasta el último día de febrero del año siguiente.

Art. 33. Los salarios base del personal por jornada completa serán los que se relacionan en el anexo número 4. Estos salarios de tablas y los salarios base individuales se incrementarán sobre los valores existentes a 28 de febrero de 1983 de la siguiente forma:

Un 8 por 100 desde el 1 de marzo de 1983 a 31 de agosto de 1983.

Un 10 por 100 desde el 1 de septiembre de 1983 a 31 de diciembre de 1983.

Un 12 por 100 desde el 1 de enero de 1984 al 29 de febrero de 1984.

Para los niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII, se establece un ingreso mínimo mensual que comprende toda clase de conceptos retributivos (salario base, incentivos, primas, comisiones, jornada partida, etc.), excepto antigüedad y horas extraordinarias, y cuyo importe se fija en el anexo número 4. En el caso de que un trabajador tenga una retribución inferior a la señalada en el citado anexo, se le abonará la cantidad necesaria para alcanzar dicha suma en concepto de complemento por ingreso mínimo.

Art. 37. Los montadores de cubiertas percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 127 pesetas por día laborable de montaje. Dicha cantidad será de 130 pesetas a partir del día 1 de septiembre de 1983 y hasta el día 31 de diciembre de 1983, y de 132 pesetas a partir del día 1 de enero de 1984 hasta el día 29 de febrero de 1984.

Art. 40. A todo el personal que trabaja a prima, incentivo o actividad medida y que pertenezca a fábrica, se le garantiza una prima mínima de 7.300 pesetas mensuales. Dicha cantidad será de 7.445 pesetas a partir del día 1 de septiembre de 1983 y hasta el 31 de diciembre de 1983, y de 7.580 pesetas a partir del día 1 de enero de 1984 y hasta el día 29 de febrero de 1984.

Art. 49. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
b) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos, tres días naturales, prorrogables en un día más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en dos días más si el hecho acaece a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

c) Por nacimiento de hijo, dos días laborales, prorrogables en dos días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en tres días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

Si ocurriera enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en tres días naturales más.

d) Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos de primer grado, y hermanos, dos días naturales, prorrogables en un día natural más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo y en dos días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

e) Por matrimonio de hijo y/o hermano de un trabajador, un día laborable, prorrogable en un día más natural, si el hecho ocurriera a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo, y en dos días naturales más, cuando el hecho se produzca a más de 100 kilómetros del centro de trabajo.