

3780

RESOLUCION de 2 de febrero de 1984, de la Dirección Provincial de Murcia, por la que se señalan fechas para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.

Realizada la información pública a que se refiere el artículo 58 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Expropiación Forzosa de 28 de abril de 1957 y aprobándose en Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 30 de noviembre de 1983 la tramitación por el procedimiento de urgencia del expediente de expropiación forzosa de los bienes y derechos afectados con motivo de las obras «7-MU-318.A. Nueva carretera. Circunvalación de Cartagena. Ramal Este. Tramo entre la N-301 y N-332».

Esta Dirección Provincial ha resuelto señalar los días y horas que al final se detallan para proceder, correlativamente y en los locales del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, al levantamiento de las actas previas a la ocupación, cuyo acto se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

No obstante su reglamentaria inserción resumida en el «Boletín Oficial del Estado» y de la región y en el diario «La Verdad», el presente señalamiento será notificado por cédula a los interesados afectados por la presente expropiación y que figuran comprendidos en la relación expuesta en el tablón de edictos del indicado Ayuntamiento, así como en esta Dirección Provincial, sita en avenida Alfonso X el Sabio, número 6, Murcia, los cuales podrán concurrir a dicho acto asistidos de Peritos y un Notario, así como formular alegaciones, al solo efecto de subsanar los posibles errores de que pudiera adolecer la relación aludida, bien mediante escrito dirigido a este Organismo expropiante o bien en el mismo momento del levantamiento del acta correspondiente, en donde habrán de aportar el título de propiedad, junto con el último recibo de Contribución Territorial y copia de poder en caso de actuar bajo representación.

Día 20 de marzo de 1984, de 10 a 11 horas, parcelas 1 a 7.
Día 20 de marzo de 1984, de 11 a 12 horas, parcelas 8 a 13.
Día 20 de marzo de 1984, de 12 a 13 horas, parcelas 14 a 23.
Día 20 de marzo de 1984, de 13 a 14 horas, parcelas 24 a 29.
Día 21 de marzo de 1984, de 10 a 11 horas, parcelas 30 a 36.
Día 21 de marzo de 1984, de 11 a 12 horas, parcelas 37 a 43.
Día 21 de marzo de 1984, de 12 a 13 horas, parcelas 44 a 51.
Día 21 de marzo de 1984, de 13 a 14 horas, parcelas 52 a 58.
Día 22 de marzo de 1984, de 10 a 11 horas, parcelas 59 a 65.
Día 22 de marzo de 1984, de 11 a 12 horas, parcelas 66 a 73.
Día 22 de marzo de 1984, de 12 a 13 horas, parcelas 74 a 80.
Día 22 de marzo de 1984, de 13 a 14 horas, parcelas 81 a 87.
Día 23 de marzo de 1984, de 10 a 11 horas, parcelas 88 a 94.
Día 23 de marzo de 1984, de 11 a 12 horas, parcelas 95 a 103.
Día 23 de marzo de 1984, de 12 a 13 horas, parcelas 104 a 108.
Día 23 de marzo de 1984, de 13 a 14 horas, parcelas 109 a 114.

Murcia, 2 de febrero de 1984.—El Director provincial, José García León.—2.054-E.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3781

ORDEN de 5 de enero de 1984 por la que se concede la medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Bronce, a doña María Martínez Rodríguez.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en doña María Martínez Rodríguez,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla «al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Bronce.

Lo que digo a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 5 de enero de 1984.

ALMUNIA AMANN

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general para la Seguridad Social.

3782

RESOLUCION de 18 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de enero de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 20 de diciembre de 1983 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley

8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 18 de enero de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑIA GENERAL DE SONDEOS, S. A., Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID Y ANEXOS

1. Disposiciones generales

1.1 **Ámbito territorial.**—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los Centros de Trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Zaragoza, Tarragona y Sevilla de la «Compañía General de Sondeos, S. A.».

1.2 **Ámbito personal.**—Las normas del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores contratados con carácter indefinido por jornada completa de la «Compañía General de Sondeos, S. A.», con excepción de aquellos trabajadores que ejercen actividades de alta dirección o gestión, y los que, con categoría de Jefe de Departamento, opten por su exclusión del Convenio, expresada a título personal y por escrito.

1.3 **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a la hora cero del día 1 de enero de 1983 y quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1984, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1983, excepto al personal que haya causado baja voluntaria en la Empresa antes de suscribirse el Convenio. No se entenderá como baja voluntaria la jubilación.

La duración del Convenio es de dos años, salvo en las cláusulas de contenido económico, revisándose los importes correspondientes en 1984 con efecto desde el 1 de enero de dicho año, incluyendo en su caso las condiciones del seguro de vida y accidentes.

A partir del 1 de enero de 1984, las retribuciones (puntos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 y 2.8 del Convenio Colectivo) se incrementarán en un 6 por 100 como anticipo de la revisión para ese año.

1.4 **Comisión Paritaria.**—Para las posibles dudas de interpretación del presente Convenio, existirá una Comisión formada por dos miembros de Comité de Empresa y por dos representantes de la Empresa que, caso de no llegar a un acuerdo sobre el problema suscitado, elevará el informe con sus actuaciones a la autoridad competente.

1.5 **Denuncia del Convenio.**—La denuncia total o parcial del presente Convenio deberá efectuarse por escrito, antes de la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

1.6 **Normas superiores.**—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

1.7 **Unicidad.**—El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la jurisdicción laboral no aprobase alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, las modificaciones de tal o tales cláusulas obligan a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.8 **Garantía «ad personam».**—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto manteniéndose estrictamente «ad personam», entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter.

1.9 **Compensación y absorción.**—Las condiciones pactadas entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora en sueldos, salarios, primas, plusones fijos, primas o plusones variables y premios), Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, comarcales, regionales o de cualquier otra índole.

1.10 **Normas subsidiarias.**—Lo serán las normas laborales de carácter general, y la Reglamentación de Trabajo para Investigación y Explotación Petrolífera.

2. Retribuciones

2.1 **Salario.**—Para las categorías laborales existentes en la Empresa, el salario es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 1.

La retribución anual para cada trabajador se completa, con carácter fijo, con el complemento personal y el plus de antigüedad correspondiente.

2.2 *Plus de antigüedad*.—El sistema por el que se registrará el devengo de este plus será el de bienes y trienios.

Se devengarán bienes hasta cumplir doce años de antigüedad en la Empresa y posteriormente trienios sin limitación de número.

La cuantía económica de cada bienio o trienio se establece en 17.522 pesetas.

Se tendrá derecho a la percepción de este plus a partir del día primero del semestre en que se cumplan dichos bienes o trienios de antigüedad en la Empresa.

2.3 *Complemento personal*.—El complemento personal que perciban los trabajadores se incrementará para 1983 en un 12 por 100.

El complemento personal tiene el carácter de absorbible en ascensos a categorías superiores, promociones o reestructuración de salarios siempre que, en todo caso, se realice sin disminución de la retribución total.

2.4 *Plus de distancia*.—Se percibirá en los Centros de Madrid y Majadahonda. El importe correspondiente se calculará en función de los kilómetros de distancia entre la residencia del trabajador y su Centro de trabajo, calculados por defecto y aplicándose a cada kilómetro el importe de 2.558 pesetas al año.

Los trabajadores que residan a menos de un kilómetro del Centro de trabajo no percibirán plus de distancia.

El importe total del plus de distancia se abonará por la Empresa con la mensualidad de junio.

En los casos que disminuya el importe a percibir, se absorberán las diferencias en tres años, congelándose los importes de 1982, durante 1983, 1984 y 1985, y aplicándose la nueva fórmula en 1986.

2.5 *Incentivos*:

a) El personal con categoría de Conductor podrá optar de forma alternativa entre el incentivo de 708 pesetas por día de viaje, o por la percepción de tres pesetas por kilómetro recorrido.

b) El personal Titulado Superior y de Grado Medio percibirá un plus de desplazamiento por cada jornada dedicada a la realización de trabajo efectivo fuera del lugar de residencia o jornada de campo.

La cuantía de este plus se fija para 1983 en 739 pesetas por jornada completa y a la mitad por fracción de jornada.

No se devengará este plus en los desplazamientos debidos a motivos distintos a la realización de trabajos, como congresos y cursillos.

A partir del 1 de enero de 1984, los incentivos establecidos en los apartados a) y b) se integrarán en el importe de las dietas, pasando a ser los importes de éstas, correspondientes a 1983, las establecidas en el anexo 3 bis.

El Conductor podrá optar por el nuevo sistema o mantener el actual.

2.6 *Horas extraordinarias*.—La cuantía correspondiente a los importes de las horas extraordinarias para cada categoría laboral se señala en el anexo número 2.

Las horas extras se realizarán por solicitud de la Empresa y serán de carácter voluntario para el personal, a excepción de casos extraordinarios, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

La Empresa procurará estudiar y establecer, siempre que sea posible, medidas tendentes a la reducción de horas extraordinarias, sustituyéndolas por nuevos puestos de trabajo.

2.7 *Gastos de comida*.—Los trabajadores de los Centros de Madrid y Majadahonda por cada uno de los días de trabajo en la oficina, que se realice en jornada partida, percibirán 525 pesetas.

2.8 *Dietas*.—La cantidad compensatoria diaria que la Empresa asigna a cada empleado con ocasión y a consecuencia de los desplazamientos que tenga que realizar dentro del territorio nacional, por imperativos del trabajo, se fija en la forma indicada en los anexos 3 y 3 bis.

Las salidas temporales superiores a ocho horas en que no deba pernoctarse fuera del lugar de residencia, devengarán el importe establecido en el desglose de las dietas para la comida y la cena.

En los casos justificados y autorizados por el Jefe de Departamento correspondiente, se podrá utilizar el sistema de «gastos pagados».

Asimismo, podrá utilizarse el sistema consistente en pasar la factura del alojamiento y desayuno y percibir como dieta la parte equivalente al desglose de la comida y cena, no admitiendo en este supuesto facturas de hotel con categoría superior a tres estrellas.

En los desplazamientos entre los Centros de Madrid y Majadahonda se devengará exclusivamente la cantidad prevista como compensación de gastos de comida, 525 pesetas.

2.9 *Participación en beneficios*.—La fórmula de participación en beneficios de la Empresa para cada empleado, aplicada al ejercicio de 1982, será la siguiente:

$$PB = P \times \left(\frac{Bb \ 1982}{Bb \ 1981} \times \frac{Pm \ 1981}{Pm \ 1982} - 1 \right)$$

En la que:

PB = Participación en beneficios.

P = Total paga normal de diciembre 1982, centros de Madrid y anexos.

Bb = Beneficios antes de impuestos.

Pm = Plantilla media.

El importe de la aplicación de la fórmula para toda la Empresa tendrá como tope el 15 por 100 de los beneficios brutos del año correspondiente.

Esta participación en beneficios se abonará por la Empresa en el mes siguiente a la aprobación por el Consejo del ejercicio correspondiente.

Solo tendrá derecho a la participación en beneficios el personal fijo en alta la fecha de su percepción, y será proporcional al tiempo trabajado el año correspondiente. Serán situaciones asimiladas a la de alta, las bajas por incapacidad laboral, fallecimiento, jubilación y excedencia por servicio militar.

2.10 *Revisión salarial*.—Se pactará en la negociación de las cláusulas de contenido económico para 1984.

2.11 *Abono de salarios*.—La totalidad del salario será abonado por la Empresa repartido en 15 pagas, doce normales y tres extraordinarias, una de las cuales se dividirá en dos medias, abonándose en las siguientes fechas:

Los días 22 de marzo y 22 de septiembre: Una paga normal y media extraordinaria.

Los días 30 de junio y 22 de diciembre: Una paga normal y una extraordinaria.

Los días 30 de los meses restantes: Una paga normal.

3. Medios de transporte

El personal, voluntariamente y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo propio al servicio de la Empresa indemnizándose e. la cuantía señalada en la tabla siguiente:

Vehículo:

De menos de 1.000 centímetros cúbicos, 18 pesetas/kilómetro.

De 1.001 a 1.400 centímetros cúbicos, 18,50 pesetas/kilómetro.

De más de 1.400 centímetros cúbicos, 19 pesetas/kilómetro.

Para recorridos por carreteras no asfaltadas, caminos o pistas, el importe por kilómetro que corresponda se incrementará en un 30 por 100.

Los importes de indemnización por kilómetro se revisarán cada vez que varíe el precio de la gasolina. Los nuevos importes entrarán en vigor un mes después de la fecha en que se produzca la citada variación.

4. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, estableciéndose su cómputo anual equivalente de acuerdo con la siguiente distribución:

En el periodo comprendido del 1 de enero al 14 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre (todos inclusive), la jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales. El resto del año (jornada de verano), la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales. Dentro de la jornada de verano existirá un periodo de descanso que se considerará como trabajo efectivo de quince minutos diarios.

Tendrán consideración de festivos el día 4 de diciembre (Santa Bárbara), las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y los puentes que existan en el año.

La Empresa y el Comité convienen que con la presente distribución de horarios se cumple la normativa legal vigente sobre jornada laboral de trabajo efectivo de cuarenta horas semanales en cómputo anual.

El personal de estudios podrá recuperar los sábados, domingos y fiestas trabajadas en el campo en jornada completa, con el mismo número de días en su residencia habitual de acuerdo con su Jefe directo correspondiente.

5. Horarios

El horario hábil para el cómputo de la jornada laboral será el siguiente, de lunes a viernes:

Jornada de cuarenta y dos horas semanales:

Entradas y salidas:

Mañanas: Entrada, de 7,45 a 9 horas; salida, a las 14 horas.

Tardes: Entrada, de 14,30 a 15,30 horas; salida, de 17 a 19 horas.

Horario de coincidencia:

De 9 a 14 horas y de 15,30 a 17 horas. Total, 6,50 horas.

Debe entenderse, por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6,50 y 10,50 siempre que se totalicen a la semana cuarenta y dos horas.

Se admitirá la ausencia dentro del horario de coincidencia establecido hasta un tope de tres horas semanales, ello permitirá no asistir al trabajo una tarde completa, con excepción del viernes o vísperas de «no laborable», salvo casos justificados.

La ausencia dentro del horario de coincidencia, tanto al principio como al final del mismo, o cuando se trate de salidas

interjornada, deberá realizarse de acuerdo con el Jefe directo correspondiente.

En el caso de salidas que no se han de recuperar, se deben efectuar en la ficha las correspondientes anotaciones, especificando el motivo, que deberá estar entre los siguientes:

a) Permiso para hacer efectiva la nómina, consulta médica propia y salidas relacionadas con el trabajo, en cuyo caso se señalará el lugar de localización.

b) Otros casos concretos de permisos retribuidos, según la legislación vigente.

Para evitar que figuren como retrasos o salidas anticipadas permisos con cargo a las tres horas semanales permitidas, deben anotarse en la ficha las ausencias de tal carácter cuando coincidan con el principio o final del horario de coincidencia.

Toda entrada o salida del Centro de trabajo debe registrarse en los relojes de control.

Cuando, por cualquier circunstancia, los relojes no funcionen, los registros se anotarán en la ficha por el interesado.

Jornada de 37,50 horas semanales:

Entrada, de 7,15 a 7,45 horas. Salida, de 14,45 a 15,15.

El cómputo de la jornada será diario, debiéndose totalizar 7,25 horas de trabajo real.

Las salidas al exterior del Centro de trabajo con ocasión del permiso interjornada, se registrarán en los relojes de control como cualquier salida interjornada.

6. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal será de veintidós días laborables o un mes completo.

Se entenderá por un mes completo un mes natural, o el período contado entre días de la misma numeración de dos meses consecutivos, incluyéndose uno de ellos en el período vacacional, y por días laborables todos los del año con excepción de sábados, domingos y festivos.

Se fijarán los períodos y fechas de disfrute de acuerdo con el trabajador y respetándose las necesidades del servicio, pero procurando que, dentro de lo posible, sea en los meses de verano.

Se establece un plus de 1.400 pesetas/día para el personal que, a petición de la Empresa por escrito, disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes períodos: 15 de junio a 15 de septiembre y 15 de diciembre a 15 de enero.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Por conveniencia del trabajador éste podrá fraccionar el disfrute de sus vacaciones hasta en tres períodos.

Si con posterioridad a la concesión formal de vacaciones, la Empresa las anulase, deberá indemnizar los perjuicios económicos ocasionados, abonando el coste de la anulación de reservas efectuadas.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural a que corresponda, prorrogándose dicho período como hábil a estos efectos, hasta el 15 de enero del año siguiente. El trabajador deberá solicitar las vacaciones si no ha sido tomada la iniciativa por la Empresa.

7. Permisos sin retribución

En casos justificados a juicio de la Empresa, los empleados que lleven como mínimo un año de permanencia en la Empresa podrán disfrutar de permisos sin sueldo por el tiempo necesario.

8. Ascensos y promociones

8.1 *Ascensos*.—Los ascensos se realizarán con la máxima objetividad en función de la experiencia, profesionalidad y capacidad de cada trabajador y las vacantes a cubrir.

8.2 *Promociones automáticas*.—Exclusivamente las categorías reseñadas en el anexo número 4, después de desempeñar su puesto durante cinco años sin haber ascendido de categoría, devengarán el sueldo de la categoría inmediatamente superior.

9. Traslados

Cualquier traslado a otro Centro de trabajo que fuere a cambio de residencia del trabajador, se hará ajustándose a las normas siguientes, y con independencia de lo que la Ley señale al respecto:

Traslados por decisión de la Empresa:

a) No podrá considerarse como traslado ningún desplazamiento cuya duración se prevea inferior a un año.

b) El trabajador percibirá el importe de una mensualidad completa extraordinaria, tanto a la ida como al regreso, para compensar los gastos derivados del mismo.

c) Los gastos ocasionados por el transporte de la familia, mobiliario y enseres correrán por cuenta de la Empresa.

d) La Empresa comunicará la intención de trasladar al trabajador con una antelación de, por lo menos, tres meses. El traslado nunca se efectuará antes de transcurrido un mes desde la fecha de decidido el traslado.

e) El trabajador dispondrá del permiso retribuido necesario al objeto de facilitar la localización de vivienda en el nuevo lugar de residencia y poder realizar todas las gestiones inherentes al traslado. Los gastos ocasionados por esto: viajes previos del trabajador correrán a cargo de la Empresa.

f) En los traslados desde los Centros de Madrid, Vitoria o Majadahonda a cualquier otro existente o que pueda crearse, la Empresa optará por proporcionar una vivienda adecuada a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con las características de la nueva localidad de residencia o compensarlo con una indemnización.

Las indemnizaciones que puedan concederse serán establecidas en función de las circunstancias personales y familiares del trabajador, duración del traslado, etc., y se hacen extensivas asimismo a los traslados entre Centros de trabajo de Madrid y Vitoria.

La indemnización por traslado se percibirá por mensualidades adelantadas.

En ningún caso, estos criterios se aplicarán a desplazamientos fuera del territorio nacional.

Traslados por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador: Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Traslado a instancia del interesado: Cuando el traslado se efectúe a instancia del interesado, de accederse al mismo, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque podrá disfrutar, a los efectos correspondientes, el permiso retribuido previsto en el punto e) de este artículo.

10. Ropa de trabajo

La Empresa entregará al personal técnico que por las condiciones de trabajo así lo precise, el material necesario.

Al personal de Administración que lo desee se le facilitará una chaqueta de trabajo. Delineantes, Botones, Ordenanzas y Laborantes dispondrán asimismo de ropa adecuada.

11. Seguridad e higiene

Se realizará un reconocimiento médico anual a todo el personal sin coste para el mismo.

En caso de accidentes o enfermedad que requiera hospitalización fuera de su residencia, la Empresa sufragará los gastos de viaje y estancia de un familiar acompañante hasta un tope de quince días.

Si como consecuencia de un accidente laboral, se realizasen intervenciones quirúrgicas fuera del lugar de residencia, se tendrá el mismo derecho citado en el párrafo anterior, por el tiempo necesario y con un máximo de quince días por intervención.

12. Beneficios sociales

12.1 *Jubilación*.—Teniendo en cuenta la situación de desempleo existente en el país, y de acuerdo con la política de empleo establecida por el Gobierno, los principales Sindicatos y representaciones empresariales, se pacta en el presente convenio que la jubilación obligatoria para los trabajadores será a los sesenta y cuatro años.

Los trabajadores que se jubilen serán sustituidos por otros con contratos de igual naturaleza, antes de transcurridos tres meses.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrá aplazarse la edad de jubilación hasta los sesenta y cinco años.

Jubilación anticipada: Los trabajadores de edad inferior a los sesenta y cinco años y superior o igual a sesenta, que lleven por lo menos veinte años en la Empresa, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente con arreglo a las siguientes normas compensatorias:

La Empresa concederá la jubilación anticipada antes de transcurridos tres meses desde que el trabajador realice la solicitud en firme y por escrito. La solicitud podrá cursarse por el trabajador con tres meses de anticipación a la fecha en que se jubile anticipadamente.

La Empresa concederá las siguientes compensaciones económicas:

a) Una cantidad anual equivalente a la diferencia entre la pensión que conceda al trabajador la Mutualidad Laboral (que deberá justificar debidamente), calculada por su importe anual, y el 75 por 100 de las retribuciones fijas anuales (salario de su categoría, complemento personal y antigüedad) que le correspondiese percibir el año que cumple los sesenta años. En todo caso, se entenderán cantidades brutas.

Calculado el complemento anual, éste permanecerá invariable hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años, en que desaparecerá.

Esta cantidad se devengará en todos los supuestos contemplados por la Seguridad Social en casos de viudedad, hasta la fecha en que el trabajador jubilado hubiera cumplido los sesenta y cinco años.

Mientras persista el complemento, se percibirá dividido en tantas veces como Mutualidad abone la pensión.

b) Un sexto de las retribuciones fijas anuales que le correspondiese recibir el año en que cumple los sesenta años de edad.

El trabajador podrá optar por las compensaciones citadas en los puntos a) y b) o recibir una cantidad de pago único, equivalente a dieciocho pagas de importe igual a la percibida en el mes en que cumple sesenta años de edad. Dicha paga se entiende según su importe bruto, excluidas las retribuciones extraordinarias, variables o de vencimiento superior al mes.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los sesenta años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los veinte años de antigüedad, existirá una reducción de una paga por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe por cada paga a percibir es el señalado en el párrafo anterior.

Los trabajadores que al cumplir los sesenta años cuenten con una antigüedad en la Empresa entre dieciséis y diecinueve años y soliciten jubilarse anticipadamente, recibirán la siguiente compensación económica:

Dieciséis años, 10 pagas.
Diecisiete años, 12 pagas.
Dieciocho años, 14 pagas.
Diecinueve años, 16 pagas.

Sobrepasados los sesenta años ya no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar veinte de antigüedad, llevándose a efecto la misma de acuerdo con las normas previas.

En caso de que existan más de dos peticiones de jubilación anticipada en un año natural, acogiendo a la compensación de pago único, la Empresa se reserva el derecho de admitir o no las solicitudes que exceda dicho número, dando prioridad a los trabajadores más antiguos.

El personal en espera por esta circunstancia no sufrirá la reducción prevista en el número de pagas de compensación, que además serán de la cuantía correspondiente a la fecha en que la jubilación sea aceptada por la Empresa.

12.2 Complemento por enfermedad.—En los casos de incapacidad laboral transitoria motivada por enfermedad o accidente, debidamente justificada por baja médica de la Seguridad Social, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los ingresos del trabajador correspondientes a los conceptos de salario, plus de antigüedad y complemento personal.

El complemento asistencial se mantendrá mientras persista la calificación de incapacidad transitoria por la Seguridad Social, con un máximo de dieciocho meses.

12.3 Seguro de vida y accidente.—La Empresa contratará a su cargo, y a favor del personal fijo en activo, los siguientes seguros:

— Muerte o invalidez total permanente: Se asegurará en una cantidad mínima de 1.250.000 pesetas.
— Muerte por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 2.500.000 pesetas.
— Muerte o invalidez total permanente por accidente laboral: Se asegurará en una cantidad mínima de 5.000.000 de pesetas.

Asimismo, la Empresa contratará a favor de su personal un seguro de responsabilidad civil por daños causados a terceros, considerando como tales incluso a sus compañeros de trabajo, excluidos los daños ocasionados por actos dolosos.

La regulación detallada se encuentra en las pólizas correspondientes de las cuales tiene copia la representación del personal.

12.4 Economato.—Se garantiza a todos los trabajadores de Madrid y Majadahonda la adscripción al Economato Laboral Colectivo de CEPESA, y, en todo caso, de conformidad con la legislación vigente.

13. Derechos sindicales

13.1 Acción sindical.—El Comité se acoge a la normativa legal vigente sobre acción sindical en la Empresa y fuera de ella, y en particular sobre sus derechos y facultades.

13.2 Información sobre la marcha de la Empresa.—Trimestralmente la Empresa facilitará información sobre la situación económica de la Empresa y en particular de ventas e ingresos desglosados, perspectivas e inversiones.

Las fechas de entrega de la información serán:

Período	Fecha de entrega
Enero-marzo	Mes de junio.
Enero-junio	Mes de septiembre.
Enero-septiembre	Mes de diciembre.
Enero-diciembre	Al cierre del ejercicio.

Al día siguiente de la aprobación por la Junta general se entregará la Memoria, balance y la cuenta de Resultados del ejercicio.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de éste y para fines distintos de los que motivaron la entrega.

13.3 Otros derechos sindicales:

A) Las horas mensuales retribuidas a que legalmente tienen derecho los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, dentro y fuera de la misma podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo de treinta horas al mes.

B) La Compañía pondrá a disposición del Comité de Empresa, aunque compartido para otras funciones, un local adecuado que reunirá las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales, representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándoseles el material de oficina necesario.

C) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios para fijar las comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los servicios de fotocopiadora y mecanografía, en la forma establecida.

Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Comité, con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía.

El tablón podrá ser utilizado para fijar información o comunicados de Centrales sindicales legales, siempre y cuando se cumpla el requisito anterior.

D) Las Centrales sindicales que acrediten disponer de un mínimo del 10 por 100 de afiliados dentro del Centro de trabajo tendrán derecho a que, previo requerimiento de los trabajadores afiliados, la Empresa descuenta de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

ANEXO 1

Tabla salarial

Categorías y puestos de trabajo	Salarios
Ordenanza «B», Aspirante administrativo y Peón ...	550.000
Auxiliar administrativo de tercera, Auxiliar de Laboratorio «C» y Prospector «E»	650.000
Ordenanza «A», Auxiliar de Laboratorio «B», Ayudante de Oficina Técnica y Auxiliar administrativo de segunda	832.205
Conductor de segunda y Prospector «D»	898.918
Auxiliar de Laboratorio «A», Calador, Técnico de Prácticas y Auxiliar administrativo de primera ...	984.715
Oficial administrativo de segunda, Conductor de primera y Técnico Superior de Prácticas	1.044.523
Oficial de Laboratorio, Delineante «B» y Prospector «C»	1.113.588
Oficial administrativo de primera B y Técnico «C», Delineante «A», Oficial administrativo de primera A, Prospector «B» y Técnico Superior «D»	1.244.174
Delineante proyectista, Ingeniero de Perforación «D», Prospector «A» y Técnico «B»	1.372.157
Técnico Superior «C»	1.470.907
Jefe de Laboratorio, Jefe de Sala, Jefe administrativo de segunda y Prospector Jefe de Equipo	1.574.093
Jefe administrativo de primera, Ingeniero de Perforación «C» y Técnico «A»	1.688.299
Técnico Jefe de Equipo y Técnico Superior «B»	1.816.248
Ingeniero de Perforación «B» y Técnico Superior «A», Jefe de Proyecto «D»	2.110.416
Jefe de Proyecto «C»	2.289.487
Jefe de Proyecto «B»	2.494.128
Ingeniero de Perforación «A» y Jefe de Proyecto «B», Jefe de Proyecto «A»	2.749.942
Jefe de Proyecto «A»	3.083.043
Jefe de Departamento	3.389.467

ANEXO 2

Horas extraordinarias

	Normal	Domingos y festivos
Jefe administrativo	586	1.365
Oficial administrativo	549	1.017
Auxiliar administrativo	549	1.017
Ordenanza	473	876
Jefe de Laboratorio	586	1.365
Auxiliar de Laboratorio	549	1.017
Jefe de Sala	586	1.365
Delineante proyectista	586	1.365
Delineante	549	1.017
Calador	473	876
Ayudante de Oficina Técnica	473	876
Conductor	549	1.017

ANEXO 3

Dietas

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes administrativos de primera	4.600
Técnicos Medios y Jefes administrativos de segunda.	3.835
Otras categorías	2.380

Desglose de la dieta:

Dieta de 4.600 pesetas: Alojamiento y desayuno, 2.300 pesetas; comida, 1.150 pesetas; cena, 1.150 pesetas. Total: 4.600 pesetas.
 Dieta de 3.835 pesetas: Alojamiento y desayuno, 1.875 pesetas; comida, 1.025 pesetas; cena, 1.025 pesetas. Total: 3.835 pesetas.
 Dieta de 2.380 pesetas: Alojamiento y desayuno, 1.100 pesetas; comida, 630 pesetas; cena, 630 pesetas. Total: 2.380 pesetas.

ANEXO 3 bis

Dietas

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes administrativos de primera	5.340
Técnicos Medios, Jefes administrativos de segunda y Prospector Jefe de Equipo	4.575
Otras categorías	3.066

Desglose de la dieta:

Dieta de 5.340 pesetas: Alojamiento y desayuno, 2.300 pesetas; comida, 1.520 pesetas; cena, 1.520 pesetas. Total: 5.340 pesetas.
 Dieta de 4.575 pesetas: Alojamiento y desayuno, 1.785 pesetas; comida, 1.395 pesetas; cena, 1.395 pesetas. Total: 4.575 pesetas.
 Dieta de 3.066 pesetas: Alojamiento y desayuno, 1.100 pesetas; comida, 983 pesetas; cena, 983 pesetas. Total: 3.066 pesetas.

Los importes fijados en este anexo para las dietas son los que se han de considerar, tras la integración en ellas de los incentivos establecidos en el punto 2.5.

ANEXO 4

Promociones automáticas

Auxiliar administrativo de segunda a Auxiliar administrativo de primera.
 Auxiliar administrativo de primera a Oficial administrativo de segunda.
 Oficial administrativo de segunda a Oficial administrativo de primera B.
 Auxiliar de Laboratorio «B» a Auxiliar de Laboratorio «A».
 Calcedor a Delineante «B».

3783

RESOLUCION de 31 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, suscrito por la «Asociación Española de Empresas de Ingeniería y Consultoras» (ASEINCO), y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras el día 18 de enero de 1984, y presentado en este Departamento con fecha 24 del mismo mes y año, en debida forma, por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, 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 (IMAC).

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

Madrid, 31 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL

DE EMPRESAS DE

INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS

SUSCRITO ENTRE

LA ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS

DE INGENIERIA Y CONSULTORAS

(ASEINCO) Y

LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Y COMISIONES OBRERAS

Art. 1.- Ambito funcional.

El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de Octubre de 1.972.

Art. 2.- Ambito funcional.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional del Estado español.

Art. 3.- Ambito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el art. 1 que se rijan por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el art. 29.1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.- Ambito temporal.

1. La duración del presente convenio colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1.º de enero de 1.983 para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en Boletín Oficial del Estado y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma.
2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1.984, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 5.- 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 concreta 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.

Art. 6.- Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin 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.- Compensación y 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 vinieran 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.