

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. 28.1.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.

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 o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Art. 8.- 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.

Art. 9.- 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 citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten 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 del convenio.

Art. 10.- Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período 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 laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
2. Durante el período 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de Incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 11.- Provisión de vacantes.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a) Por titulados, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b) Por otra categoría, 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 pueden ocupar plazas 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 y los trabajadores con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán respectivamente a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

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, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:
 - a) Todos los trabajadores afectados por este convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de la categoría inmediata superior.
 - 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 pretenda cubrir.
 - c) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.
 - d) 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 a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.
 - e) 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 período 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.
 - f) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.
2. En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, las empresas seguirán observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Art. 14.- Anuncio de convocatorias.

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Art. 15.- Formación.

1. El trabajador tendrá derechos

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Los trabajadores de hasta diecinueve años de edad, matriculados oficialmente en cursos organizados por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título profesional, graduado escolar, o bachillerato, tendrán derecho a ciento ochenta horas anuales, con cargo a la empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno, y negociadas con la Dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la empresa y previa justificación de sus necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo. Estas condiciones especiales establecidas para los trabajadores de hasta 19 años de edad no serán, en ningún caso, acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior del presente artículo.
 - En todos los casos contemplados en los dos precedentes apartados, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.
 - Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.
 - Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reunan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.
 - Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados de Personal. La misión de este Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.

Art. 16.- Dirección y control de la actividad laboral.

- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.
- En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
- El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Art. 17.- Categorías profesionales.

- Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente convenio, serán los mismos que se indican para la respectiva categoría profesional en el art. 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, hasta tanto no sean aquellas nuevamente definidas o concretadas por la Comisión mixta que al efecto se creará dentro del mes siguiente al de publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado y que estará constituida por cuatro personas designadas por cada una de las dos partes firmantes del presente convenio. Estas personas deberán ser miembros de la Comisión deliberadora del convenio.

- La Comisión mixta prevista en el apartado anterior concluirá sus trabajos, en todo caso, el día 30 de septiembre de 1984. Las redefiniciones de categorías que se aprueben por la Comisión mixta deberán remitirse dentro de un plazo de quince días a la Dirección General de Trabajo a efectos de su inscripción como anexo del presente convenio y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado. A partir de la fecha de la citada publicación las empresas dispondrán de un plazo de seis meses para la adaptación, cuando proceda, de las categorías profesionales que sean redefinidas por la mencionada Comisión mixta.
- La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.
- No obstante lo previsto en el apartado 1.º del presente artículo, las categorías que a continuación se indican quedan definidas, añadiéndose o sustituyendo a la respectiva recogida en la Ordenanza Laboral, del modo siguiente:

Técnico de cálculo o diseño. Es el empleado que, sin precisar de titulación, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

Auxiliar Técnico. Es el empleado menor de veinte años de edad, que iniciándose en la rama de delineación, realiza funciones auxiliares sencillas y elementales de las categorías de especialistas de oficina para iniciarse en ellas y adquirir la competencia profesional que le capacite para el desarrollo de las mismas. Estas funciones las desarrollará simultáneamente con las propias de la categoría de la que proceda, como realización de recados, reparto de correspondencia y otras de carácter elemental.

Conserje. Es el empleado que, con un mínimo de tres personas a sus órdenes, tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza. Tiene como misión específica vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Art. 18.- Trabajos de categoría superior.

- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.
- Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 19.- Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias 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, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20.- Servicio Militar.

- De acuerdo con lo pactado en el art. 8 del presente convenio, y en sus propios términos, las empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el art. 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para los trabajadores a ellas adscritos en la fecha del 18.9.80, pendientes de servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias y con idénticos requisitos que tuvieran establecidos.
- Para los trabajadores incorporados a las empresas con posterioridad a la fecha del 18.9.80, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar, las serán de aplicación las normas contenidas en el art. 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 21.- Jornada laboral.

1. Hasta el 31 de julio de 1.983, 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 36 horas semanales durante el periodo que la tengan implantada. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosas se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa.
3. En el periodo comprendido entre el 1.8.83 y el 31.12.83, ambos inclusive, las horas trabajadas no superarán en el cómputo de dicho periodo las ochocientas treinta y dos.
4. A partir del día 1 de enero de 1.984, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa.
5. Todo trabajador desplazado a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Art. 22.- Vacaciones.

1. Todos los trabajadores al servicio de las empresas disfrutarán 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 periodo fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.

Art. 23.- 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 siguientes:

- 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 conyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos 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 conyuge, padres o hijos, incluyendo-se 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 debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo 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.
- g) Para los supuestos específicos de formación pactados en el artículo 15.2 del presente convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

Art. 24.- 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 al año.
2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el art. 15.1. del presente convenio, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:
 - Empresas de 1 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% del personal

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

Art. 25.- 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 la 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. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

Art. 26.- 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 cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.
2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran 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 de 18-9-80, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieran disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, 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 1º 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. 27.- 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 ampliarán hasta dieciocho meses la duración del complemento a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 28.- Seguro complementario de accidentes de trabajo.

1. Para prevenir los riesgos de los viajes de servicio la Dirección de la Empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura. El coste del nuevo seguro que aquí se estableció se distribuirá por mitad entre la empresa y el trabajador.

2. Las empresas que no tuvieran establecido este seguro complementario, dispondrán de un plazo de cuarenta y cinco días desde la entrada en vigor del convenio para concertarlo.

Art. 29.- Retribuciones.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo.

Art. 30.- Pago mensual.

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Art. 31.- Tablas de niveles salariales.

1. Los salarios pactados en el presente convenio, en cómputo anual, y agrupadas por niveles las distintas categorías profesionales, son los siguientes:

		<u>Mes X 14</u>	<u>Anual</u>
Nivel 1.	Titulado de grado superior y Analista....	91.784	1.284.970
Nivel 2.	Titulado de grado medio y Jefe Superior...	68.179	954.509
Nivel 3.	Técnico de cálculo o diseño, Jefe de 1ª, Cajero c/ firma y Programador de ordenador...	65.746	920.442
Nivel 4.	Delineante-Proyectista, Jefe de 2ª, Cajero a/ firma y Programador maq. auxiliares.....	60.275	843.655
Nivel 5.	Delineante, Oficial 1ª y Operador de ordenador.....	52.678	737.491
Nivel 6.	Dibujante, Oficial 2ª, Perforista y Conserje	45.384	635.374
Nivel 7.	Telefonista-recepcionista, Oficial 1ª oficios varios, Cobrador y Vigilante.....	43.862	614.071
Nivel 8.	Calculador, Auxiliar Administrativo, Telefonista, Ordenanza, Mujer limpieza y Oficial 2ª oficios varios.....	40.825	571.551
Nivel 9.	Ayudante oficios varios	37.989	531.842
Nivel 10.	Auxiliar Técnico....	32.518	455.257
Nivel 11.	Aspirante y Botones, de 17 años.....	22.287	312.014
Nivel 12.	Aspirante y Botones, de 16 años.....	20.463	286.482

2. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el apartado anterior.

Art. 32.- Revisión de las tablas salariales.

Las tablas salariales serán revisadas con efectos de 1º de enero de 1984, de acuerdo con los criterios al respecto que se establezcan o pacten a nivel intersectorial y nacional o, en el supuesto de no establecerse o pactarse aquéllos, conforme a los criterios que las partes firmantes acuerden.

Art. 33.- Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

- Los importes anuales recogidos en las tablas salariales 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 art. 31.
- 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.º del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Art. 34.- Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el art. 31 del presente convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilantes, serenos, etc.

Art. 35.- 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 vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en 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 por 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 la naturaleza de las horas extraordinarias. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al art. 21.

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

Art. 36.- Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

• Titulados y Jefes Administrativos	2.576 Ptas./día
• Técnicos de Cálculo o diseño, Delineantes-Proyectistas, Delineantes y Oficiales Administrativos....	2.300 Ptas./día
• Dibujantes, Auxiliares y resto de personal.....	2.146 Ptas./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 cincuenta por ciento.

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 veinticinco por ciento. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia durante 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 sujeción 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. 37.- Plus de convenio.

1. Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de convenio de ciento ochenta mil seiscientos ochenta y una pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado siguiente.
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 en el cálculo del valor de las horas extraordinarias, bonificación por años de servicio o premio por antigüedad, complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria y por servicio militar.
4. La falta injustificada al trabajo facultará a la empresa para deducir en nómina el importe del veinticinco por ciento del plus de convenio mensual que correspondiera al trabajador. No teniendo carácter de sanción la deducción de dicho plus, sino de compensación o resarcimiento a la empresa de los perjuicios que se le ocasionan por la ausencia injustificada, la deducción del indicado plus se entiende que procederá sin perjuicio de las medidas disciplinarias que corresponden conforme a la legislación en vigor.
5. La cuantía de este plus será revisada con efectos de 1º de enero de 1984, de acuerdo con los mismos criterios y en las mismas condiciones establecidas en el artículo 32 del presente convenio, siendo también de aplicación lo previsto en el apartado 2 del art. 31.

Art. 38.- 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 contemple el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39.- 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, en 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. 40.- 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 tablones de anuncios en los que los sindicatos a que este artículo se refiere, 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 copias 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 quince por ciento 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 de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, 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 obligado 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 los afiliados al Sindicato.
 - e) Serán asimismo informados y oídos por las Direcciones de la 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.

N) En aquellos centros, en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 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 ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

7. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, las empresas de más de 250 trabajadores descontarán en la nómina mensual de los mismos 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 la 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 debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, 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. 41.- Excedencia de cargos sindicales.

1. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo, con un año de antigüedad mínima en la empresa, que ostentare 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 cincuenta 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. 42.- Comités de Empresa o de centro de trabajo.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia del siglo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

- Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- 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, tuviera la empresa.
- 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.
- En los procesos de selección de personal, 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 sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 43.- 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:

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

Art. 44.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 45.- Derecho supletorio y prelación de normas.

1.- En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y, en lo que resulte vigente, a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2.- Los pactos contenidos en el presente convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- JUBILACION ANTICIPADA.-

De acuerdo con lo dispuesto en el R. Decreto-Ley 14/1981, dictado en desarrollo del A.N.E., y para el caso de que los trabajadores con edad comprendida entre los 64 y 65 años deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 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 R. Decreto-Ley, por otro trabajador perceptor 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 Art. 5.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- FORMACION A NIVEL DE SECTOR.

Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del Sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un Fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las empresas y trabajadores del Sector abonan con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho Fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las empresas y trabajadores del Sector.

La gestión del indicado Fondo para la Formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión tripartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente convenio y por los representantes que se designen por la propia Administración.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.- Eficacia y concurrencia. Adhesión.

1. El convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos 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 art. 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 art. 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 encuentran 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 que determina el art. 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este convenio colectivo nacional 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, el anterior convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de ámbito nacional, suscrito con fecha 29 de abril de 1982, así como a su revisión de fecha 23 de septiembre del mismo año, publicados en los Boletines Oficiales de Estado de fechas 1-7-82 y 18-11-82, respectivamente, por sendos Acuerdos de la Dirección General de Trabajo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

3784

RESOLUCION de 30 de enero de 1984, del FROM, por la que se regula la concesión de ayudas a las Cofradías de Pescadores, Cooperativas y Asociaciones extractivas y de acuicultura para la creación y equipamiento de lonjas y mercados.

Ilmos. Sres.: El artículo 2, punto 2, de la Ley 33/1980, de 21 de junio, sobre creación del FROM, señala entre una de sus funciones la de proponer a los Organismos competentes la realización de acciones precisas para reducir las diferencias entre los precios en primera venta y los precios finales al consumidor. Por otra parte, el Real Decreto 2427/1982, de 10 de septiembre, extiende y amplía el campo de actuación del FROM a la pesca y acuicultura continentales, en términos similares a los previstos para la pesca y acuicultura marina en la normativa que regula su creación y funcionamiento.

De acuerdo con el citado objetivo, la Orden ministerial de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 31 de marzo de 1982, regula la concesión de ayudas a las Cofradías de Pescadores, Cooperativas, Asociaciones y Empresas extractivas, con la finalidad que marca la Ley creadora del FROM.

En base a lo dispuesto en la disposición final de la citada Orden ministerial y como complemento y desarrollo de la misma (todo el informe favorable del Comité Ejecutivo del FROM), el Presidente de este Organismo autónomo tiene a bien disponer la siguiente Resolución:

1.º **Entidades beneficiarias.** — Podrán solicitar ayudas al FROM, para la financiación de los proyectos de inversión que están previstos en el artículo único de la Orden ministerial de 31 de marzo de 1982, las siguientes Entidades:

- a) Las Cofradías de Pescadores y sus Federaciones.
- b) Las Cooperativas del Mar y sus Uniones Territoriales.
- c) Las Asociaciones extractivas pesqueras y/o de cultivos marinos o continentales.

2.º **Cuantía.** — El importe de cada ayuda no podrá ser superior a 35 000 000 de pesetas, ni exceder del 50 por 100 de la inversión electiva a realizar. Excepcionalmente, el Comité Ejecutivo y Financiero podrá acordar ayudas superiores a las establecidas, en función de la importancia de los objetivos a alcanzar y de los medios necesarios para ello.

En el caso de que la inversión real sea inferior a la prevista, el porcentaje aun siendo el mismo a aplicar, deberá minorar en la debida proporción la cuantía de la ayuda. En ningún caso, ni por razones justificadas de incremento de costes, la cuantía de la ayuda podrá ser aumentada.

Las subvenciones que se puedan recibir de Organismos públicos por los conceptos que se expresan en el artículo siguiente serán siempre inferiores al 100 por 100 del valor del proyecto.

3.º **Finalidades.** — Las ayudas se solicitarán para la consecución de alguno o algunos de los siguientes objetivos:

a) Construcción, acondicionamiento y/o ampliación de salas de venta para la subasta de las distintas especies de pescado, así como acondicionamiento de las mismas para la carga y descarga de los productos pesqueros y de la acuicultura.

b) Construcción, acondicionamiento y/o ampliación de salas de pesaje, clasificación y manipulación del pescado, con aplicación de modernos sistemas de clasificación por categorías y posterior acondicionamiento de aquél, favoreciendo con ello una adecuada presentación y mejorando la comercialización del producto.

c) Equipamiento y racionalización de las salas de subasta con los adecuados sistemas que permitan la optimización de la comercialización.

d) Construcción de naves de almacenamiento y conservación que permita la regulación del mercado de los productos pesqueros.

e) Adquisición de equipos de envasado e implantación de sistemas de embalaje, etiquetado y presentación de productos, que supongan la incorporación de técnicas modernas que mejoren la rentabilidad y productividad del proceso de comercialización de la pesca.

f) Adquisición de equipos de frío, como cámaras de congelación, fábricas de hielo, silos y, en general, maquinaria complementaria que propicie una mejora en la presentación y comercialización del pescado.

g) Adquisición de equipos de transporte y transformación del pescado en lonja, así como cualquier otra forma de actuación no comprendida en los apartados anteriores, siempre que suponga una mejora en la rentabilidad y productividad y propicie la comercialización integral de la pesca de origen a destino.

4.º **Forma y presentación de solicitudes.** — Las solicitudes, redactadas conforme al modelo que se publica como anexo a la presente Resolución, deberán ser dirigidas al ilustrísimo señor Presidente del Fondo de Regulación y Organización del Mercado de Productos de la Pesca y Cultivos Marinos (FROM), calle Estébanez Calderón, número 3, Madrid-20, siendo aplicable la presente Resolución tanto a las peticiones que actualmente se encuentran en tramitación como a aquellas que se presenten hasta el 31 de diciembre de 1984 en el Registro General del Organismo.

5.º **Documentación.** — La solicitud deberá ser acompañada de los siguientes documentos:

5.1 Certificación del acuerdo adoptado por el órgano competente, acreditativa de la autorización concedida a la persona que suscribe la solicitud.

5.2 Copia de los estatutos, inscritos en el Registro correspondiente, siempre que éstos no obren ya en el FROM por haber sido remitidos con peticiones anteriores.

5.3 Balance y cuenta de resultados del último ejercicio.

5.4 Declaración suscrita por el solicitante, en la que se especifican los datos siguientes:

a) Tipo de Entidad (Cofradía, Cooperativa y Asociación extractiva). Para las Cofradías de Pescadores se detallará el número de barcos, tonelaje y número de tripulantes.

b) Descripción precisa del estado actual de sus instalaciones y año de construcción.

c) Puestos de trabajo que, como consecuencia de la realización del proyecto, habrán de crearse.

5.5 Memoria, en la que conste:

a) Descripción del proyecto que se desea realizar, justificando su necesidad o conveniencia, a través de los correspondientes estudios, tanto socioeconómicos como de mercado.

En el estudio de mercado habrá de hacerse referencia expresa al posible acercamiento de los precios en primera venta y los finales al consumidor, a los efectos de poder determinar que la ayuda contribuirá a la estabilidad de los precios y al perfeccionamiento de las estructuras comerciales pesqueras.

En el caso de ampliación de instalaciones ya existentes se deberá acompañar un proyecto en el que conste con claridad la obra nueva a realizar.