MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

15302 *REAL DECRETO 1283/1984, de 23 de mayo, por el que se autoriza el cambio de denominación de la Escuela Universitaria de Idiomas de la Universidad Autónoma de Barcelona.*

El Decreto 2549/1972, de 18 de agosto, que creó la Escuela Universitaria de Idiomas en la Universidad Autónoma de Barcelona, le dio dicha denominación en lugar de la de Traductores e Intérpretes más acorde con la orientación académica de la Escuela y con el título que concede, por lo que parece procedente acceder a la propuesta de cambio de denominación formulada por la Universidad Autónoma de Barcelona.

En su virtud, teniendo en cuenta el informe de la Junta Nacional de Universidades, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de mayo de 1984,

DISPONGO:

Artículo 1.° La Escuela Universitaria de Idiomas, creada por Decreto 2549/1972, de 18 de agosto, se denominará en adelante de Traductores e Intérpretes, quedando sin efecto la denominación otorgada por el indicado Decreto.

Art. 2.° Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para dictar cuantas disposiciones complementarias y aclaratorias sean precisas para el desarrollo del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a 23 de mayo de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

15303 *REAL DECRETO 1284/1984, de 23 de mayo, por el que se clasifica como Centro no oficial reconocido de enseñanza musical de grado elemental la Escuela de Música de Gijón (Asturias).*

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, artículo 97 y disposición final cuarta, y Decreto 1987/1964, de 18 de junio, sobre Reglamentación de los Centros no oficiales de Enseñanzas Artísticas, de conformidad con el dictamen del Consejo Nacional de Educación a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de mayo de 1984,

DISPONGO:

Artículo único.—Se clasifica como Centro no oficial reconocido de enseñanza musical de grado elemental, con el alcance y efectos que para dicha clase de Centros establecen las disposiciones vigentes, a la Escuela de Música de Gijón, sito en la calle Jovellanos, sin número, que quedará adscrita al Conservatorio de Música de Oviedo a efectos de formalización de matrícula y exámenes de fin de grado, con las asignaturas de Solfeo y Teoría de la Música, Conjunto coral, Piano, Violín, Guitarra y Acordeón.

Dado en Madrid a 23 de mayo de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

15304 *ORDEN de 20 de marzo de 1984 por la que se dispone se cumpla en sus propios término la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Universidad de Sevilla contra la resolución de 9 de marzo de 1980 y Orden de 4 de mayo de 1981.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el representante de la Universidad de Sevilla contra la resolución de este Departamento, de fecha 9 de marzo de 1980, la Audiencia Nacional, en fecha 18 de noviembre de 1983, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que desestimando el actual recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Rosch Nadal, en nombre y representación de la Universidad de Sevilla, frente a la demandada Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía, contra la denegación presunta producida por silencio administrativo del Ministerio de Universidades e Investigación, hoy de Educación y Ciencia, del recurso de reposición interpuesto contra la resolución de 9 de marzo de 1980, así como contra la Orden de 4 de mayo de 1981 a los que la demandada se contrate, debemos declarar y declaramos ser conformes a derecho y, por consiguiente, mantenemos los actos administrativos anteriormente dichos; todo ello sin hacer una expresa declaración de condena en costas respecto de las derivadas del actual proceso jurisdiccional.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, significándole que contra la anterior sentencia ha sido interpuesto recurso de apelación por el Procurador del recurrente, y habiendo sido admitido por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de marzo de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), la Secretaria de Estado de Universidades e Investigación, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15305 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.499 la llave boca fija, número 9, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave boca fija, número 9, marca «Isofor», referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave boca fija, número 9, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N. II, kilómetro 759,2 Zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y número llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecta a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.499 27-2-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citda sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajos y norma técnica reglamentaria MT 26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

15306 *RESOLUCION de 16 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio para la Empresas de Planificación, Organización de Empresas y Contable.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, suscrito por las asociaciones empresariales Asociación Española de Empresas de Ingeniería y Consultoras (ASEINCO), Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANESI) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO) y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.) y presentado en este Departamento completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 7 de mayo de 1984, y no apreciándose en el mismo infracción alguna de normas de derecho necesario,

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

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos 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, 16 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

Art. 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, incluidas las de servicios de informática, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de Octubre de 1972.

Art. 2.- Ámbito territorial.

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

Art. 3.- Ámbito 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. 2º.1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.- Ámbito 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 1º de enero de 1.984, y el primero de enero de 1.985 para los mismos conceptos revisados indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en las respectivas fechas de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a las mismas.

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

Art. 5.- Denuncia y revisión.

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

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

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

Art. 6.- Vinculación a la totalidad.

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

Art. 7.- Compensación. Absorción.

1.- Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que 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, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquéllos 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.

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

Art. 9.- Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.

1.- Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a un Comité Paritario que se constituirá en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

2.- Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo, y dentro del contexto del presente convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

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

Art. 10.- 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 prestados en la antiguedad 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.

1.- Cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de 10 días a la fecha fijada para el exámen.

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

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

Art. 12.- Promoción o ascensos.

1.- Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el exámen que se convoque a tal fín.

2.- Los auxiliares administrativos con cinco años de antiguedad en la categoría, ascenderán a oficiales de 2ª automáticamente.

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

Art. 13.- Reglas para la provisión de vacantes.

1.- En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, las empresas tendrán en cuenta los siguientes principios básicos:

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

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

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

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

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

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

g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este 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.

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

Art. 14.- Organización del trabajo.

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de Empresa.

2.- Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Art. 15.- Bolsa de estudios.

1.- Los trabajadores menores de dieciocho años podrán solicitar una bolsa de once mil pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

2.- Para el segundo año de vigencia del presente convenio la cuantía [illegible] estudios será de once mil setecientas pesetas.

Art. 16.- Categorías profesionales.

1.- Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente convenio, serán las mismas que se indican para la respectiva categoría profesional en el art. 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

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

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

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

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

c) Jefe de campo.- Es el empleado que dirige y coordina todas las operaciones de recogida de datos del exterior, teniendo a su cargo a jefes de zona, inspectores de entrevistadores y entrevistadores.

d) Jefe de zona.- Realiza las mismas funciones del jefe de campo, a las órdenes de ésta, en un área definida por la empresa. En caso necesario realizará funciones de inspector y entrevistador.

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

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

1º.- Formarse e informarse de todo lo concerniente al Proceso de Datos.
- Componentes físicos (Hardware)
- Componentes lógicos (Software), aplicaciones, organización.

2º.- Asesorar y coordinar con todo el personal de la Empresa sobre las posibilidades de Proceso de Datos.

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

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

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

Art. 17.- Trabajos de categoría superior.

1.- Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

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

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

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

Art. 18.- Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades 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. 19.- Servicio militar.

1.- De acuerdo con lo pactado en el art. 8.1 del presente convenio, y en sus propios términos, las empresas que tuvieren 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 12.2.81, pendientes del servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias y con idénticos requisitos que tuvieran establecidos.

2.- Para los trabajadores incorporados a las empresas con posterioridad a la fecha del 12.2.81, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar les serán de aplicación las normas contenidas en el art. 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 20.- Jornada laboral.

1.- A partir del primero de enero de 1.984 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa. De acuerdo con lo establecido en el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2.- Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el periodo en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

3.- En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

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

5.- La dirección de la empresas, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades del trabajo, fijarán con absoluta libertad los horarios de trabajo, previa autorización de la Autoridad Laboral.

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

Art. 21.- Vacaciones.

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

Art. 22.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyugue, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 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 cónyugue, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

Art. 23.- Permisos sin sueldo.

1.- Los trabajadores que cuenten con una antiguedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

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

3.- Las empresas podrán 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 indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Art. 24.- Faltas y sanciones.

1.- En materia disciplinaria se estará a lo establecido en al Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

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

Art. 25.- Antiguedad.

1.- Las bonificaciones por años de servicio, a que se refiere el art. 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 art. 8.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antiguedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12.2.81 continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren 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 párrafo precente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antiguedad 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- 26.- Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

Con las condiciones y requisitos contenidos en el art. 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las empresas mantendrán hasta doce meses el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 27.- Tablas salariales.

1.- Los salarios pactados en el presente convenio, que regirán a partir del día 1º de enero de 1984, en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

	Mes x 14	Anual
GRUPO I.- Titulados.		
Titulado de grado superior	92.376	1.293.265
Titulado de grado medio	66.723	934.122
GRUPO II.- Administrativos.		
Jefe Superior	68.578	960.096
Jefe de 1ª y Cajero c/firma	64.932	909.047
Jefe de 2ª y Cajero s/firma	57.703	807.842
Oficial 1ª	49.387	691.412
Oficial 2ª	44.781	626.929
Auxiliar y Aux. de caja	38.376	537.267
Telefonista-recepcionista	38.376	537.267
Telefonista	37.488	524.827
Aspirante de 17 años	22.007	308.095
Aspirante de 16 años	21.260	297.644
GRUPO III.- Técnicos de oficina.		
Analista y analista de sistemas	92.376	1.293.265
Programador-analista	90.635	1.268.894
Programador de ordenador	64.932	909.047
Delineante-proyectista	59.487	832.819
Programador máquinas aux.	57.447	804.259
Operador de ordenador	57.447	804.259
Delineante	52.074	729.030
Administrador de test	49.387	691.412
GRUPO IV.- Especialistas de oficina.		
Jefe de campo	64.932	909.047
Jefe de zona	57.703	807.842
Tabulador de ordenador	49.387	691.412
Operador de máquina aux.	49.387	691.412
Inspector-entrevistador	44.781	626.929
Dibujante	44.781	626.929
Calcador	40.175	562.444
Perforista, verificador, clasificador	38.376	537.267
Entrevistador-encuestador	38.376	537.267
GRUPO V.- Subalternos.		
Cobrador, vigilante y sereno	41.198	576.773
Conserje	39.279	549.906
Ordenanzas y porteros	39.279	549.906
Mujer de limpieza	39.279	549.906
Botones de 16 y 17 años	21.260	297.644
GRUPO VI.- Oficios varios.		
Oficial 1ª	42.094	589.311
Oficial 2ª	40.175	562.444
Ayudante	37.488	524.827

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

3.- A partir del 1º de enero de 1.985, los salarios pactados en el apartado 1 del presente artículo se incrementarán en el 90 % del aumento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año. A tal efecto, el Comité Paritario previsto en el art. 9 elaborará la nueva tabla salarial tan pronto como el Gobierno fije definitivamente el incremento del IPC previsto para 1.985. Para dicho año será también de aplicación lo establecido en el precedente apartado 2.

4.- En el supuesto de que al 31 de diciembre de 1.985 el aumento del IPC estimado por el Gobierno para dicho año superase las previsiones, el noventa por ciento (90 %) del exceso que se produzca se incrementará a las tablas salariales que rijan en 31 de diciembre de 1.985 a los sólos efectos de servir de base a las que se establezcan para el siguiente año de 1.986.

Art. 28.- Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1.- Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes desde el 1º de enero de 1983 habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 27.

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

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

Art. 29.- Horas extraordinarias.

1.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

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

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

Art. 30.- Dietas y desplazamientos.

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

- Jefes de zona, Inspectores de entrevistadores y entrevistadores..... 2.191 Ptas/día
- Resto del personal..... 3.674 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 tercio. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

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

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

6.- Para el año 1.985 la cuantía de las dietas establecidas en el anterior apartado 1 será revisada de acuerdo con los mismos criterios y en los mismos supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del art. 27 del presente convenio.

Art. 31.- Plus de convenio.

1.- Con efectos de 1º de enero de 1.984, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según la regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 2 del presente artículo.

	Mes x 14	Anual
GRUPO I.- Titulados.		
Titulado de grado superior.....	6.175	86.444
Titulado de grado medio.....	4.460	62.438
GRUPO II.- Administrativos.		
Jefe Superior.....	4.584	64.174
Jefe de 1ª y Cajero c/firma.....	4.340	60.761
Jefe de 2ª y Cajero s/firma.....	3.857	53.997
Oficial 1ª.....	3.301	46.215
Oficial 2ª.....	2.993	41.906
Auxiliar y Aux. de Caja.....	2.566	35.918
Telefonista-recepcionista.....	2.566	35.918
Telefonista.....	2.507	35.100
Aspirante de 17 años.....	1.471	20.593
Aspirante de 16 años.....	1.421	19.895
GRUPO III.- Técnicos de oficina.		
Analista y analista de sistemas.....	6.175	86.444
Programador-analista.....	5.731	80.239
Programador de ordenador.....	4.340	60.761
Delineante-proyectista.....	3.979	55.703
Programador de máquinas auxiliares..	3.840	53.759
Operador de ordenador.....	3.840	53.759
Delineante	3.481	48.729
Administrador de test.....	3.301	46.215
GRUPO IV.- Especialistas de oficina.		
Jefe de campo.....	4.340	60.761
Jefe de zona.....	3.857	53.997
Tabulador de ordenador.....	3.301	46.215
Operador de máquina auxiliar.....	3.301	46.215
Inspector-entrevistador.....	2.993	41.906
Dibujante.....	2.993	41.906
Calcador.....	2.685	37.595
Perforista, verificador, clasificador...	2.566	35.918
Entrevistador-encuestador.....	2.566	35.918
GRUPO V.- Subalternos.		
Cobrador, vigilante y sereno.....	2.754	38.553
Conserje.....	2.625	36.755
Ordenanzas y porteros.....	2.625	36.755
Mujer de limpieza.....	2.625	36.755
Botones de 16 y 17 años.....	1.421	19.895
GRUPO VI.- Oficios varios.		
Oficial 1ª.....	2.814	39.390
Oficial 2ª.....	2.685	37.595
Ayudante.....	2.507	35.100

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 de Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva empresa. Estos contratos se formalizarán en todo caso por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de convenio pactada en el párrafo anterior.

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

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

5.- Para el año 1.985 la cuantía de este plus será revisada de acuerdo con los mismo criterior y en los mismos supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del art. 27 del presente convenio.

Art. 32.- Dimisión del trabajador.

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

Art. 33.- Derechos de reunión y de libre sindicación.

1.- Las empresas afectadas por el presente convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

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

Art. 34.- Derechos y obligaciones de los sindicatos.

1.- Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo anterior.

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

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

4.- En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores de la misma empresa, y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquélla, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado.

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

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

a) Representar y defender los intereses dle 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 estándo obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. En el caso de que no fuese miembro electo del Comité de Empresa, el Delegado poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente convenio colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquéllos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35.- Excedencia de cargos sindicales.

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

.- En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, siempre que reunan los requisitos señalados en el apartado anterior, tendrán derecho a reincorporarse a su empresa dentro del plazo máximo de un mes, si así lo solicitaran por escrito en el término de los treinta días siguientes a la finalización del desempeño de su cargo.

Art. 36.- 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 de sigilo profesional previsto en el artículo 65 de mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

Art. 38.- Prácticas antisindicales.

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

Art. 39.- Derecho supletorio.

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

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.- Jubilación anticipada.

De acuerdo con lo dispuesto en el R. Decreto-Ley 14/1981, 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.- Comisión de Seguridad e Higiene.

1.- A efectos de estudiar, y en su caso acordar, las medidas que deban adoptarse para evitar las posibles consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que manejan con habitualidad pantallas catódicas de datos, y dentro del mes siguiente al de publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado, se creará una Comisión de Seguridad e Higiene, que estará constituida por dos personas designadas por cada una de las dos partes firmantes del presente convenio. Estas personas deberán ser miembros de la Comisión deliberadora del convenio y adoptarán sus acuerdos, en su caso, por unanimidad.

2.- La Comisión prevista en el apartado anterior concluirá sus trabajos, en todo caso, el día 31 de octubre de 1.985. Las medidas que se acuerden por la Comisión de Seguridad e Higiene 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.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.- Eficacia y concurrencia.

1.- El convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el 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 él 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 encuentren afectados por otros convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el art. 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta, hecha por escrito, a las partes signatarias de este convenio colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.- Pacto derogatorio.

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable de ámbito nacional, suscrito con fecha 27 de septiembre de 1.983 y publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 25 de octubre del mismo año por Acuerdo de la Dirección General de Trabajo de fecha 5 de octubre de 1.983.