

14453 RESOLUCION de 17 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del VI Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos para 1990.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos para 1990, que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1991, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería y Consultoras (Tecniberia), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT, FEBASA y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de abril de 1991.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS

Art. 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delimitantes, cuya actividad, de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, agraria, química, electrónica, industrial, y de cualquier otro orden similar, esté encuadrada en 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 o deban regirse por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el art. 20.1.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 un año, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1º de enero de 1990 para los mismos conceptos indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el 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 1990, prorrogándose anualmente por tónica reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del art.5.

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 un mes mínimo 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, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este

requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. 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. 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 dará por constituido el mismo día 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 dos partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje. Intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.
3. Las partes firmantes aprueban el Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, manteniendo la vigencia, pero con referencia siempre al presente convenio y a la representación empresarial que lo suscribe, del Reglamento aprobado con fecha 1 de marzo de 1984, cuya reiterada aprobación se produjo el 20.2.86, según Resolución de la Dirección General de Trabajo publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 17.6.86, cuyo texto, con las salvedades indicadas, se da aquí por reproducido.
- 4- El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del convenio, siendo designados como Copresidentes D. Enrique Sampayo (CC.OO) y D. Carlos Hernández (TECNIBERIA); como vocales titulares Don Tomás Aspizarte (TECNIBERIA), Don Miguel Fibara (TECNIBERIA) y Don Gregorio Gascón (TECNIBERIA), Don Félix Fernández (CC.OO.), Don Juan Alberti (UGT) y Don José Luis Herrero (UGT) y como vocales suplentes Don Felipe Suárez (TECNIBERIA), Don Javier Olite (TECNIBERIA), Don Ildefonso Ortiz (UGT) y Don Manuel Plaza (CC.OO.); los cuales, todos ellos aceptan sus cargos respectivos.

Art. 10.- Periodo de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 11.- Provisión de vacantes.

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 auditores administrativos y los calculadores 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 concurrir, 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 aquellos 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 ocupará 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 periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.
 - 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 derecho:
 - 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.
2. 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.
3. 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.

4. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.
5. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reunan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.
6. 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, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos.
7. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un comité de formación para la administración de dichos fondos públicos y para la elaboración de un plan anual de formación, cuya aplicación se pactará, en el seno de dicho comité, con los representantes de los trabajadores en la empresa. Dicho comité estará formado paritariamente por dos representantes designados por la empresa y otros dos nombrados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.
2. 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 fé.
3. 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.
4. 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.

1. 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.
2. La Comisión mixta prevista en el apartado anterior concluirá sus trabajos, en todo caso, el día 30 de Noviembre de 1989. 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.

3. 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. 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:

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 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.

Programador de ordenador: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta el software para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

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.

Operador de ordenador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

Perforista y grabador: Son los trabajadores que realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras y grabadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas, formatos, tipos de validación, etc., y debiendo consultar las tablas, listados o documentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Audiliar 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.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.
2. 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.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al 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 parentales o imprevistas 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, manteniéndola la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20.- Servicio Militar.

1. 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.
2. 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 o servicio social sustitutorio les serán de aplicación las normas contenidas en el art. 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 21.- Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual 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 período en que la tengan implantada.
3. 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.
4. 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.
5. Cuando de las 14 festividades que anualmente comprende el calendario oficial, según el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, al menos tres de ellas coincidan en sábado o domingo sin ser trasladadas a otro día de la semana, la jornada máxima de trabajo efectivo citada en el anterior apartado 1 de este artículo se reducirá para ese año en 8 horas.

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 período 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 siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del 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, 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 debido 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.

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 de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.
2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Excepto en los casos en que se refieren 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.- Antiquedad.

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, tras 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 16-9-86, 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, mientras dure la obligación legal de cotizar por incapacidad laboral transitoria a la Seguridad Social, el Complemento a sus prestaciones 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 establece se distribuirá por mitad entre la empresa y el trabajador. En las condiciones antes dichas, el capital asegurado no será nunca inferior a dos millones de pesetas.
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:

		Mes x 14	Anual
Nivel 1.	Titulado de grado superior y Analista....	142.654	1.997.151
Nivel 2.	Titulado de grado medio y Jefe Superior...	105.967	1.483.537
Nivel 3.	Técnico de cálculo o diseño, Jefe de 1ª, Carjero c/Firma y Programador de ordenador...	102.183	1.430.557
Nivel 4.	Delineante-Proyectista, Jefe de 2ª, Carjero s/Firma y Programador maq. auxiliares.....	93.682	1.311.553
Nivel 5.	Delineante, Oficial 1ª Advo. y Operador de ordenador.....	81.874	1.146.238
Nivel 6.	Dibujante, Oficial 2ª Advo., Perforista, Grabador, y Conserje.....	70.537	987.523
Nivel 7.	Telefonista-recepcionista, Oficial 1ª oficinas varias, Cobrador y Vigilante.....	68.172	954.414
Nivel 8.	Calculador, Auxiliar Administrativo, Telefonista, Ordenanza, Personal de limpieza y Oficial 2ª oficinas varias....	63.452	888.328
Nivel 9.	Ayudante oficinas varios	59.044	826.611
Nivel 10.	Auxiliar Técnico.....	50.541	707.577
Nivel 11.	Aspirante y Botones, de 17 años.....	34.639	484.943
Nivel 12.	Aspirante y Botones, de 16 años.....	31.804	445.261

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.- Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. 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.
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.

- 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. 33.- 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. 34.- Horas extraordinarias.

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

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias prima a su realización.
- Horas extraordinarias necesarias por periodos 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.

- 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.

- 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.

- Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Art. 35.- Dietas y desplazamientos.

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

- Titulados y Jefes Administrativos	3.848 Ptas./día
- Técnicos de Cálculo o diseño, Delineantes-Proyectistas, Delineantes y Oficiales Administrativos y resto de personal.....	3.449 Ptas./día

- 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.

- En los viajes de servicio que originen desplazamientos a distinta localidad de un máximo de dos días completos, la cuantía de las dietas indicadas en el apartado 1 se incrementará en un veinticinco por ciento.

- Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 1.100 pesetas en concepto de dieta por comida o cena.

- 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.

- 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 corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Art. 36.- Plus de convenio.

- Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, con efectos de 1º de enero de 1990 se establece un plus de convenio de ciento setenta y ocho mil trescientos noventa y ocho pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado siguiente.

- 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.

- 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.

- 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 correspondería 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 correspondan conforme a la legislación en vigor.

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

Art. 37.- Dimisión del trabajador.

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione

a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38.- 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 arjetar 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. 39.- Derechos y obligaciones de los Sindicatos de trabajadores.

1. En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas 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 deducciones, 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.

Art. 40.- 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 sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y cesas, 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, tuviera 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, 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 de empleo.

Art. 41.- 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 de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiera 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 mismo a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Art. 42.- 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. 43.- Trabajos en pantallas

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permitan una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.
2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a los usuarios de las mismas.
3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.
4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

Art. 44.- 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.- Jubilación parcial y contrato de relevo

1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además de los previstos en el art. L2 del R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, aquellos en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al cincuenta por ciento por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El contrato de relevo es el que se concluya con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el apartado anterior, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacta con este último.
3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el R. Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

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 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 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 y a la Dirección General de Trabajo.
3. Los convenios colectivos de igual ámbito funcional a éste, y de inferior ámbito territorial, que no hayan sido revisados en el periodo del año siguiente al de concluir sus respectivas vigencias, serán automáticamente sustituidos por este convenio colectivo nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, sin necesidad de ningún tipo de adhesión expresa.

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 anterior V Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de ámbito nacional, suscrito con fecha 10 de mayo de 1989, así como a su revisión de fecha 2.2.90, publicados en los Boletines Oficiales del Estado de fechas 19.6.89 y 14.3.90, respectivamente, por sendos Acuerdos de la Dirección General de Trabajo.

14454 *RESOLUCION de 7 de mayo de 1991, de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1889/1990, interpuesto ante la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*

Ante la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, se ha interpuesto por doña Pilar Plá Mestre, funcionaria de la Administración de la Seguridad Social, recurso contencioso-administrativo número 1889/1990, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, de 19 de diciembre de 1989, sobre adjudicación

de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social convocados por Orden de este Ministerio de 12 de septiembre de 1989.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 7 de mayo de 1991.-El Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Navarro López.

14455 *RESOLUCION de 7 de mayo de 1991, de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1478/1989, interpuesto ante la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*

Ante la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, se ha interpuesto por doña Luisa E. Moreira Mancifera, funcionaria de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 1478/1989, sobre reconocimiento del derecho a la Medalla de la Previsión Popular en su categoría de Oro.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento del acto impugnado que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo, para que comparezcan ante la referida Sala en el plazo de veinte días, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir al curso de los mismos.

Madrid, 7 de mayo de 1991.-El Subsecretario, Carlos Navarro López.

14456 *RESOLUCION de 7 de mayo de 1991, de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1150/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) se ha interpuesto por don José Carlos Jiménez Segado, el recurso contencioso-administrativo número 1150/1990 contra la exclusión de la fase clasificatoria para poder acceder a las plazas de Ordenanzas en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en dicho recurso para que comparezcan ante la referida Sala, si a su derecho conviniera, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir al curso de los mismos.

Madrid, 7 de mayo de 1991.-El Subsecretario, Carlos Navarro López.

14457 *RESOLUCION de 27 de mayo de 1991, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, por la que se hace pública la inscripción en el Registro correspondiente de «MUPRESPA», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 269.*

Aprobada por Resolución de la Secretaría General para la Seguridad Social, de 18 de abril de 1991, la constitución de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social bajo la denominación de «MUPRESPA», y constituida la fianza que legalmente le corresponde, con esta fecha y número 269, ha sido inscrita en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, con ámbito nacional y domicilio social en Madrid, plaza de las Salesas, número 9.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16.3 del Reglamento General de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio).

Madrid, 27 de mayo de 1991.-El Director general, José Antonio Panizo Robles.