

## ANEXO II

## Modelo de solicitud

## 1. Datos del solicitante:

- 1.1. Apellidos .....
- 1.2. Nombre .....
- 1.3. Fecha de nacimiento ..... Sexo .....
- 1.4. Lugar, provincia de nacimiento .....
- 1.5. Domicilio .....
- 1.6. Teléfono .....
- 1.7. Estado civil .....
- 1.8. Domicilio familiar .....

## 2. Plaza o plazas que se solicitan relacionadas por orden de preferencia.

	Provincia	Localidad	Centro
2.1.	.....	.....	.....
2.2.	.....	.....	.....
2.3.	.....	.....	.....
2.4.	.....	.....	.....

## 3. Datos académicos.

- 3.1. Títulos que posee .....
- 3.2. Estudios realizados en el curso 1981/82 .....
- 3.3. Calificaciones obtenidas en el curso 1981/82 .....
- 3.4. Centro en que los ha realizado ..... Localidad .....
- 3.5. Estudios a realizar en 1982/83 .....
- 3.5.1. Enseñanza libre u oficial .....
- 3.5.2. Centro en que efectuará la matrícula ..... Localidad .....
4. Otros conocimientos o títulos (musicales, deportivos...).
5. Razones por las que solicita plaza .....
6. Fue becario en el curso escolar 1981/82 .....

Declaro bajo juramento ser ciertos los datos consignados en esta solicitud, comprometiéndome en caso de ser seleccionado a presentar la documentación acreditativa que sobre los mismos se me solicite.

Fecha:  
Firma:

Sr. Director de los Servicios Provinciales del Instituto Nacional de Asistencia Social.

16599

RESOLUCION de 14 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos suscrito por la Asociación Empresarial ASEINCO y por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO. el día 29 de abril de 1982 y presentado en este Departamento con fecha 5 de mayo de 1982 en debida forma por figurar la documentación preceptiva según artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario,

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

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

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

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

Madrid, 14 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS SUSCRITO ENTRE LA ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE INGENIERIA Y CONSULTORAS (ASEINCO) Y LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y COMISIONES OBRERAS

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio será de obligada observancia en todas las Empresas de ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, incluidas las de Delineantes, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972.

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

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

Art. 4.º *Ámbito temporal*:

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1982 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 1982, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 5.º *Denuncia y revisión*:

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

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

Art. 6.º *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 invalide alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 7.º *Compensación y absorción*:

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las Empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, Laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las Empresas o por cualesquiera otras causas.

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

Art. 8.º *Respeto de las mejoras adquiridas*.—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.º *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación*:

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

2. Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interponer lo acordado, y ofrecer su arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los Organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

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

Art. 10. *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 tra-

bajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

#### Art. 11. *Provisión de vacantes:*

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 puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

2. Los Auxiliares administrativos y los Calcadores con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán respectivamente a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

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

#### Art. 13. *Reglas para la provisión de vacantes:*

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

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de la categoría inmediata superior.

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

c) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la Empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se de la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

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

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

#### 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 Ordenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

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 artículo 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 artículo 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, hasta tanto no sean aquéllas 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 septiembre de 1982. Las redefiniciones de categorías que se aprueben por la Comisión mixta deberán emitirse 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.

4. 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:

**Técnico de Cálculo o Diseño:** Es el empleado que, sin precisar de titulación, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los Técnicos titulados.

**Auxiliar Técnico:** Es el empleado menor de veinte años de edad que iniciándose en la rama de Delineación, realiza funciones auxiliares sencillas y elementales de las categorías de especialistas de oficina para iniciarse en ellas y adquirir la competencia profesional que le capacite para el desarrollo de las mismas.

Estas funciones las desarrollará simultáneamente con las propias de la categoría de la que proceda, como realización de recados reparto de correspondencia y otras de carácter elemental.

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

#### Art. 18. Trabajos de categoría superior:

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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 el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

**Art. 19. Trabajos de categoría inferior.**—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### Art. 20. Servicio militar:

1. De acuerdo con lo pactado en el artículo 8.º del presente Convenio, y en sus propios términos, las Empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para los trabajadores a ellas adscritos en la fecha del 18 de septiembre de 1980, 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 de septiembre de 1980, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar les serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 41 de la citada Ordenanza Laboral.

#### Art. 21. Jornada laboral:

1. La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual, no podrá exceder de mil ochocientos ochenta horas, sin que su distribución semanal pueda sobrepasar de cuarenta y dos horas. No serán recuperables ningún tipo de fiestas. Las Empresas que tengan establecida jornada continuada en cualquier periodo del año, no podrán aumentarla ni compensar las de un periodo con las de otro.

2. Las Empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano, no podrán en ningún caso rebasar las treinta y seis horas semanales durante dicho periodo. En los casos en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosas se mantendrán tal como actualmente se realizan en cada Empresa, sin superar las cuarenta y dos horas fijadas en el apartado anterior.

3. Todo trabajador desplazado a otra Empresa o a 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 mensualmente, se respetarán las existentes en su Empresa de origen.

#### Art. 22. Vacaciones:

1. Todos los trabajadores al servicio de las Empresas disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

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

**Art. 23. Permisos retribuidos.**—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, 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 cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- g) Para los supuestos específicos de formación pactados en el artículo 15.2 del presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

#### Art. 24. Permisos sin sueldo:

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.
2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 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 por 100 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 justificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la Autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la Empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

#### Art. 26. Antigüedad:

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

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas Empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha de 18 de septiembre de 1980, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en 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 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base del Convenio que tenga el trabajador.

Art. 27. *Prestaciones por enfermedad y accidentes de trabajo.*—Con las condiciones y requisitos contenidos en el artículo 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las Empresas aplicarán hasta dieciocho meses la duración del cumplimiento a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 28. *Seguro complementario de accidente 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.

2. Las Empresas que no tuviesen 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:

Nivel	Categorías	Mes X 14	Anual
1	Titulado de grado superior y Analista	80.572	1.128.003
2	Titulado de grado medio y Jefe Superior	59.851	837.910
3	Técnico de cálculo o diseño, Jefe de primera, Cajero c/firma y programador de Ordenador	57.715	808.004
4	Delineante-Proyectista, Jefe de segunda, Cajero s/firma y Programador maq. auxiliares	52.912	740.773
5	Delineante, Oficial de primera y Operador de Ordenador	46.243	647.402
6	Dibujante, Oficial de segunda, Perforista y Conserje	39.840	557.759
7	Telefonista-Recepcionista, Oficial de primera de Oficios Varios, Cobrador y Vigilante	38.504	539.058
8	Calcador, Auxiliar Administrativo, Telefonista, Ordenanza, Mujer de la Limpieza y Oficial de segunda de Oficios Varios	35.838	501.733
9	Ayudante de Oficios Varios	33.348	466.874
10	Auxiliar Técnico	28.546	399.644
11	Aspirante y Botones de 17 años	19.564	273.900
12	Aspirante y Botones de 16 años	17.963	251.487

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

Art. 32. *Revisión de tablas salariales.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1982 el 6,09 por 100, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses del año 1982; teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y se aplicará sobre los salarios que han constituido la base para el cálculo de los establecidos para el año 1982 en el artículo 31.1 del presente Convenio, siendo también de aplicación lo previsto en el apartado 2 del artículo anterior.

Art. 33. *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 artículo 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.

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. 34. *Trabajo nocturno.*—El trabajo nocturno, entendiendo por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana, se retribuirá con un 100 por 100 más de los salarios fijados en el artículo 31 del presente Convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como Vigilantes, Serenos, etc.

Art. 35. *Horas extraordinarias:*

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

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 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 por la Ley.

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

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

Art. 36. *Dietas y desplazamientos:*

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

— Titulados y Jefes Administrativos, 2.331 pesetas/día.

— Técnicos de Cálculo o Diseño, Delineantes-Proyectistas, Delineantes y Oficiales Administrativos, 2.081 pesetas/día.

— Dibujantes, Auxiliares y resto personal, 1.942 pesetas/día.

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

3. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un 25 por 100. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia durante cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

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

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

Art. 37. *Plus de Convenio.*

1. Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de Convenio de 100.780 pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado siguiente.

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

3. El importe del plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará en el cálculo del valor de las horas extraordinarias, bonificación por años de servicio o premio por antigüedad, complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria y por servicio militar.

4. La falta injustificada al trabajo facultará a la Empresa para deducir en nómina el importe del 25 por 100 del plus del 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.

cios 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.

5. 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.

6. En cumplimiento del mandato establecido para el año 1982 en el Acuerdo Nacional sobre Empleo, lo pactado en el presente artículo 32 respecto de la revisión de tablas salariales será también de íntegra aplicación para el plus de Convenio.

Art. 38. *Dimisión del trabajador.*—En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como rescimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la Empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Derechos de reunión y de libre sindicación:*

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

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

Art. 40. *Derechos y obligaciones de los Sindicatos:*

1. Las Empresas admitirán que los trabajadores afiliados a los Sindicatos firmantes del presente Convenio en representación de los trabajadores del sector puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo anterior.

2. Los citados 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 100 trabajadores de la misma Empresa, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos estén debidamente implantados en el centro, y a través de uno de los trabajadores afiliados a ellos, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

d) Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y 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 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, las Empresas de más de 250 trabajadores descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa.

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

Art. 41. *Excedencia de cargos sindicales:*

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

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

Art. 42. *Comités de Empresa o de centro de trabajo.*—Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

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

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

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

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

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, 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 sexto y fomento de una política racional de empleo.

Art. 43. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

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 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. 44. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 45. *Derecho supletorio y prelación de normas:*

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

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### 1.ª Jubilación anticipada

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

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

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

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

##### 2.ª Formación 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 abonarán 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.

##### 3.ª Sindicatos adherentes

Lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio será de aplicación, en idénticas condiciones, a los Sindicatos o Cen-

trales que se adhieran a aquél, previa notificación a las partes signatarias del mismo y a la Dirección General de Trabajo.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### 1.ª 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 artículo 82.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el artículo 84 de la ya citada Ley.

2. Las representaciones de las Empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 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.

##### 2.ª 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 Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de ámbito nacional, suscrito con fecha 22 de julio de 1980, así como a su revisión de fecha 5 de octubre de 1981, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de fechas 18 de septiembre de 1980 y 2 de noviembre de 1981, respectivamente, por sendos acuerdos de la Dirección General de Trabajo.

16600

RESOLUCION de 20 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Industrias de Elaboración del Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Industrias de Elaboración del Arroz, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 17 de abril y 8 de mayo de 1982, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera y por la Asociación Nacional de Empresarios del Arroz el día 31 de marzo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 20 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Industrias de Elaboración del Arroz.

#### CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACION DE ARROZ

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades industriales, Cooperativas y Empresas agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y a subproductos del mismo.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Afectará a todas las Empresas cuyos contratos de trabajo radique en todo el territorio del Estado español, así como aquellas que reuniendo las condiciones requeridas se establezcan en el futuro.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Se incluyen en este Convenio a todos los trabajadores que presten servicio por cuenta de las Empresas que se indican en el artículo primero, así como a los que posteriormente entren a prestar servicio en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá en todo caso derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, comenzando su vigencia a partir del 1 de abril de 1982 y finalizando el 31 de marzo de 1983.

Art. 5.º *Vigencia y prórrogas.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de abril de 1982, indepen-