

Area Social y Antropológica

Geografía e Historia:

S. M.; «Historia de las Civilizaciones y del Arte»; 1.º de Bachillerato; Rafael Fontán, Javier Gómez-Espelosín, Evaristo Merino, Pilar Flores y Luis López Puerta.

Vicens Vives; «Intercambio»; 2.º de Bachillerato; Pilar Benejam y José María Vegara.

24546 *ORDEN de 30 de septiembre de 1988 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia de la Audiencia Territorial de Barcelona, de 10 de junio de 1988, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Jesús García de Oricain, sobre pruebas de idoneidad.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Jesús García de Oricain, contra Resolución de este Departamento sobre pruebas de idoneidad, la Audiencia Territorial de Barcelona, en fecha 10 de junio de 1988, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: En atención a todo lo expuesto, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la excelentísima Audiencia Territorial de Barcelona, ha decidido estimar el presente recurso, debiendo anular la Resolución impugnada por no ser ajustada a derecho y declarando el derecho del recurrente a ser nuevamente evaluado en los términos considerados para acceder a la categoría de Profesor titular de Universidad, declaración que se efectúa sin expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Madrid, 30 de septiembre de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Juan Manuel Rojo Alaminos.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior.

24547 *ORDEN de 4 de octubre de 1988 por la que se pone en funcionamiento para el curso 1988-1989 los Conservatorios estatales de Música de grado elemental en Monzón y Astorga.*

Por Real Decreto 885/1988, de 29 de julio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de agosto, creó sendos Conservatorios estatales de Música de grado elemental en Monzón y Astorga.

La elección de estas ciudades estuvo motivada por la existencia en las mismas de un creciente interés por la enseñanza de la música y la colaboración de la Diputación Provincial y el Ayuntamiento de Astorga y el Ayuntamiento de Monzón.

Procede ahora determinar el momento en que han de comenzar las actividades docentes en los Conservatorios antes mencionados, así como las asignaturas que en cada uno de ellos han de impartirse.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Los Conservatorios estatales de Música de grado elemental de Astorga y Monzón iniciarán sus actividades docentes a partir del curso 1988-1989.

Segundo.-En los Conservatorios estatales de Música de Astorga y Monzón se impartirá el grado elemental de las siguientes enseñanzas: «Solfeo y Teoría de la Música», primero a cuarto; «Piano», primero a cuarto; «Conjunto Coral», primero; «Violín», primero a cuarto; «Violoncello», primero a cuarto; «Flauta», primero a tercero; «Clarinete», primero a tercero; «Trompeta», primero a tercero; «Guitarra», primero a tercero.

Tercero.-Se autoriza a la Dirección General de Centros Escolares a adoptar las medidas complementarias que exija la aplicación de la presente Orden.

Madrid, 4 de octubre de 1988.

SOLANA MADARIAGA

Ilmos. Sres. Secretario de Estado de Educación y Directora general de Centros Escolares.

24548 *RESOLUCION de 17 de octubre de 1988, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se rectifica la de 30 de septiembre de 1988 que adjudica becas en el extranjero, en la modalidad de incorporación urgente, correspondiente al Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador.*

Padecido error en el texto de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 244, de 11 de octubre de 1988, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 29453, en el anexo, donde dice: «Subprograma General en el Extranjero - Bautista Santa Cruz, José Manuel.- Reino Unido - 180.000 pesetas», debe decir: «Bautista Santa Cruz, José Manuel.- Reino Unido - 150.000 pesetas».

Madrid, 17 de octubre de 1988.-El Director general, Pedro Ripoll Quintás.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24549 *RESOLUCION de 3 de octubre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Tarragona y Sevilla.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial entre la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Tarragona y Sevilla, suscrito con fecha 22 de abril de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, 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 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, 3 de octubre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial entre la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Tarragona y Sevilla.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS TRABAJADORES DE MADRID, MAJADAHONDA, CIUDAD REAL, TARRAGONA Y SEVILLA

1. Disposiciones generales.

1.1. Ambito territorial.-Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los Centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Tarragona y Sevilla de la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima».

1.2. Ambito personal.-Las normas del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores de la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», con excepción de aquellos trabajadores que ejercen actividades de alta dirección o gestión, como Directores de División y Jefes de Departamento.

1.3. Ambito temporal.-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la hora cero del día 1 de enero de 1987 y quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1988, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 1987, o al 1 de enero de 1988, según sean pactos para uno u otro año.

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

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

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

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

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

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

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

2. Retribuciones.

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

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

2.2 Plus de antigüedad.-El sistema por el que se regirá el devengo de este plus será el de bienes y trienios.

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

La cuantía económica de cada bienio o trienio se establece en 22.467 pesetas, para el año 1987, y 23.366 pesetas, para el año 1988.

Se tendrá derecho a la percepción de este plus a partir del día 1 del semestre en que se cumplan dichos bienes o trienios de antigüedad en la Empresa.

2.3 Complemento personal.-El complemento personal que perciban los trabajadores se incrementará para 1987 en un 5 por 100 y para 1988 en un 4 por 100.

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

2.4 Plus de distancia.-Se percibirá en los Centros de Madrid y Majadahonda. El importe correspondiente se calculará en función de los kilómetros de distancia entre la residencia del trabajador y su Centro de trabajo, calculados por defecto y aplicándose a cada kilómetro el importe de 3.341 pesetas al año en 1987 y 3.475 pesetas al año en 1988.

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

El importe total de plus de distancia se abonará por la Empresa con la mensualidad de junio, considerándose como domicilio para todo el año el correspondiente al día 1 de enero.

Al personal eventual no se le puede aplicar la fórmula anterior por su movilidad, siendo sustituida por la percepción de 900 pesetas mensuales durante el año 1987 y 936 pesetas mensuales durante el año 1988.

2.5 Incentivos.-Para el año 1987 el personal con categoría de Conductor podrá optar en sus desplazamientos por percibir un incentivo de 3,93 pesetas por kilómetro recorrido y dieta de 3.155 pesetas/día o solamente dieta, correspondiéndole en este caso la de 4.179 pesetas. Para el año 1988 los importes correspondientes serán 4,09; 3.281, y 4.346 pesetas, respectivamente.

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

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

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

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

2.7 Gastos de comida.-Los trabajadores de los Centros de Madrid y Majadahonda, por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada partida, percibirán 725 pesetas durante el año 1987 y 753 pesetas durante el año 1988.

Con la nómina de cada mes se abonarán los gastos de comida correspondientes a la primera quincena de ese mes y a la segunda del mes anterior.

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

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

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

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

En los desplazamientos entre los Centros de Madrid y Majadahonda se devengará exclusivamente la cantidad prevista como compensación de gastos de comida de 725 pesetas durante el año 1987 y 753 pesetas durante el año 1988.

2.9 Revisión salarial.-Una vez conocido oficialmente el incremento del IPC al 31 de diciembre de 1988 respecto al 31 de diciembre de 1987, se aplicará como revisión de todas las retribuciones fijas y variables la diferencia entre el citado IPC en porcentaje y el 4 por 100.

La revisión prevista se aplicará, en su caso, con efecto 1 de enero de 1988 y tomando como base el cálculo de los salarios al 31 de diciembre de 1987.

2.10 Abono de salarios.-La totalidad del salario anual será abonado por la Empresa repartido en quince pagas y media, doce normales y tres y media extraordinarias.

El último día laborable de los meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre se abonará una paga.

El día 22 de marzo se abonará una paga y media.

El último día laborable de junio se abonarán dos pagas.

El día 22 de septiembre se abonarán dos pagas.

El día 22 de diciembre se abonarán dos pagas.

Cuando el día 22 de los meses citados coincida con día no laborable el abono se realizará el día laborable inmediatamente anterior.

3. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.-Por acuerdo entre Empresa y trabajador y en todo caso voluntariamente por parte de éste, los contratos de trabajo a tiempo completo podrán transformarse en otros a tiempo parcial de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.4 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

En caso de formalización de un contrato de relevo, según lo dispuesto en el artículo 12.5 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, el trabajador relevado tendrá derecho al 25 por 100 de las compensaciones previstas para las jubilaciones anticipadas.

4. Medios de transporte.-El personal, voluntariamente y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo propio al servicio de la Empresa, indemnizándose en la cuantía de 27 pesetas por kilómetro.

En los recorridos por carreteras no asfaltadas, caminos o pistas, el importe por kilómetro se incrementará en un 30 por 100.

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

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

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

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

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

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

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

Jornada de cuarenta y dos horas semanales:

Entradas y salidas:

Mañanas: Entrada de ocho a nueve horas. Salida a las catorce horas.
Tardes: Entrada de catorce treinta a quince treinta horas. Salida de diecisiete a diecinueve horas.

Horario de coincidencia:

De nueve a catorce horas y de quince treinta a diecisiete horas. Total: Seis cincuenta horas.

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

Se admitirá la ausencia dentro del horario de coincidencia establecido, hasta un tope de tres horas semanales, ello permitirá no asistir al trabajo una tarde completa.

La ausencia dentro del horario de coincidencia, tanto al principio como al final del mismo, o cuando se trate de salidas interjornadas, deberá realizarse de acuerdo con el Jefe directo correspondiente.

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

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

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

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

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

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

Jornada de treinta y siete horas y media semanales:

Entrada: De siete quince a ocho horas. **Salida:** De catorce cuarenta y cinco a quince horas.

El cómputo de la jornada será diario, debiéndose totalizar siete veinticinco horas de trabajo real.

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

7. Vacaciones.—El periodo de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal será de veintidós días laborables o un mes completo.

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

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

Se establece un plus de 1.828 pesetas por día en el año 1987 y 1.900 en el año 1988 para el personal que a petición de la Empresa, por escrito, disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes periodos: 15 de junio a 15 de septiembre y 15 de diciembre a 15 de enero.

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

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

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

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

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

9. Ascensos y promociones.

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

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

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

Traslados por decisión de la Empresa:

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

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

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

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

e) El trabajador dispondrá del permiso retribuido necesario al objeto de facilitar la localización de vivienda en el nuevo lugar de residencia y poder realizar todas las gestiones inherentes al traslado.

Los gastos ocasionados por estos viajes previos del trabajador correrán a cargo de la Empresa.

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

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

La indemnización por traslado se percibirá por mensualidades anticipadas.

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

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

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

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

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

12. Seguridad e Higiene.—Se realizará un reconocimiento médico anual a todo el personal sin coste para el mismo.

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

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

13. Beneficios sociales.

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

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

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

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

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

La Empresa concederá como compensación económica una cantidad de pago único, equivalente a 20 pagas de importe igual a un 0,06666 de la retribución fija anual: Salario, antigüedad y complemento personal que tuviese el trabajador a los sesenta años de edad.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los sesenta años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los veinte años

de antigüedad, existirá una reducción de una paga por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe por cada paga a percibir es el señalado en el párrafo anterior.

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

- Dieciséis años: 12 pagas.
- Diecisiete años: 14 pagas.
- Dieciocho años: 16 pagas.
- Diecinueve años: 18 pagas.

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

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

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

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

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

13.3 Seguro de vida y accidente.—La Empresa contratará a su cargo, y a favor del personal con contrato indefinido los siguientes seguros:

- a) Muerte o invalidez permanente absoluta: Se asegurará en una cantidad mínima de 1.250.000 pesetas.
- b) Muerte por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 2.500.000 pesetas.
- c) Muerte o invalidez permanente absoluta por accidente laboral: Se asegurará en una cantidad mínima de 5.000.000 de pesetas.

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

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

El personal eventual que según su contrato se prevé que prestará servicio en la Empresa más de un mes tendrá el seguro previsto en el punto c), y cuando las previsiones sean para seis o más meses también de los puntos a) y b).

13.4 Economato.—Se garantiza a todos los trabajadores de Madrid con contrato indefinido la adscripción al Economato Laboral Colectivo de CEPISA, y, en todo caso, de conformidad con la legislación vigente. También podrá utilizar el Economato el personal con contrato eventual aquellos años que según su contrato se prevea que prestará servicio más de nueve meses.

14. Derechos sindicales.

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

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

Las fechas de entrega de la información serán:

- Periodo enero-marzo, entrega mes de junio.
- Periodo enero-junio, mes de septiembre.
- Periodo enero-septiembre, mes de diciembre.
- Periodo enero-diciembre, al cierre del ejercicio.

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

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

14.3 Otros derechos sindicales:

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

b) La Compañía pondrá a disposición del Comité de Empresa, aunque compartido para otras funciones, un local adecuado que reunirá

las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales, representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándoseles el material de oficina necesario.

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

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

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

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

15. Cláusula adicional al presente Convenio.—El Comité de Empresa por su parte quiere hacer constar que se ha promovido por la Federación de Energía de CC. OO. un conflicto colectivo sobre la aplicación de determinadas cláusulas (2.2, antigüedad; 2.6, horas extraordinarias, etc.) del Convenio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de agosto de 1986), procedimiento 360/1987, seguido ante la Magistratura de Trabajo número 12 de las de Madrid, en que son demandados la Empresa y el Comité de Empresa que lo suscribieron, demanda con cuyo planteamiento el Comité de Empresa está de acuerdo.

ANEXO I-A

Tabla salarial

Año 1987

Nivel	Categorías	Pesetas
1	Ordenanza «B»	705.068
	Aspirante Administrativo	705.068
	Peón	705.068
2	Auxiliar Administrativo tercera	833.262
	Auxiliar Laboratorio «C»	833.262
	Prospector «E»	833.262
3	Ordenanza «A»	1.066.838
	Auxiliar Laboratorio «B»	1.066.838
	Ayudante Oficina Técnica	1.066.838
	Auxiliar Administrativo segunda	1.066.838
4	Conductor segunda	1.152.360
	Prospector «D»	1.152.360
5	Auxiliar Laboratorio «A»	1.262.345
	Calcador	1.262.345
	Técnicos Prácticas	1.262.345
	Auxiliar Administrativo primera	1.262.345
6	Oficial Administrativo segunda	1.339.017
	Conductor primera	1.339.017
	Técnico Superior Prácticas	1.339.017
7	Oficial Laboratorio	1.427.555
	Delineante «B»	1.427.555
	Prospector «C»	1.427.555
8	Oficial Administrativo primera «B»	1.512.322
	Técnico «C»	1.512.322
9	Delineante «A»	1.594.957
	Oficial Administrativo primera «A»	1.594.957
	Prospector «B»	1.594.957
	Técnico Superior «D»	1.594.957
10	Delineante Proyectista	1.759.024
	Ingeniero Perforación «D»	1.759.024
	Prospector «A»	1.759.024
	Técnico «B»	1.759.024
11	Técnico Superior «C»	1.885.616
12	Jefe Laboratorio	2.017.894
	Jefe de Sala	2.017.894
	Jefe Administrativo segunda	2.017.894
	Prospector Jefe Equipo	2.017.894
13	Jefe Administrativo primera	2.164.300
	Ingeniero Perforación «C»	2.164.300
	Técnico «A»	2.164.300

Nivel	Categorías	Pesetas
14	Técnico Jefe de Equipo Técnico Superior «B»	2.328.324 2.328.324
15	Ingeniero Perforación «B» Técnico Superior «A»	2.705.429 2.705.429
16	Jefe Proyecto «D»	2.934.987
17	Jefe Proyecto «C»	3.197.326
18	Ingeniero Perforación «A» Jefe Proyecto «B»	3.525.264 3.525.264
19	Jefe Proyecto «A»	3.926.641

ANEXO 1-B

Tabla salarial

Año 1988

Nivel	Categorías	Pesetas
1	Ordenanza «B» Aspirante Administrativo Peón	733.270 733.270 733.270
2	Auxiliar Administrativo tercera Auxiliar Laboratorio «C» Prospector «E»	866.593 866.593 866.593
3	Ordenanza «A» Auxiliar Laboratorio «B» Ayudante Oficina Técnica Auxiliar Administrativo segunda	1.109.511 1.109.511 1.109.511 1.109.511
4	Conductor segunda Prospector «D»	1.198.456 1.198.456
5	Auxiliar Laboratorio «A» Calcador Técnico Prácticas Auxiliar Administrativo primera	1.312.841 1.312.841 1.312.841 1.312.841
6	Oficial Administrativo segunda Conductor primera Técnico Superior Prácticas	1.392.577 1.392.577 1.392.577
7	Oficial Laboratorio Delineante «B» Delineante «C»	1.484.657 1.484.657 1.484.657
8	Oficial Administrativo primera «B» Técnico «C»	1.572.815 1.572.815
9	Delineante «A» Oficial Administrativo primera «A» Prospector «B» Técnico Superior «D»	1.658.756 1.658.756 1.658.756 1.658.756
10	Delineante Proyectista Ingeniero Perforación «D» Prospector «A» Técnico «B»	1.829.385 1.829.385 1.829.385 1.829.385
11	Técnico Superior «C»	1.961.041
12	Jefe de Laboratorio Jefe de Sala Jefe Administrativo segunda Prospector Jefe de Equipo	2.098.610 2.098.610 2.098.610 2.098.610
13	Jefe Administrativo primera Jefe Perforación «C» Técnico «A»	2.250.872 2.250.872 2.250.872
14	Técnico Jefe de Equipo Técnico Superior «B»	2.421.456 2.421.456
15	Ingeniero Perforación «B» Técnico Superior «A»	2.813.646 2.813.646
16	Jefe Proyecto «D»	3.052.387
17	Jefe Proyecto «C»	3.325.219
18	Ingeniero Perforación «A» Jefe Proyecto «B»	3.666.274 3.666.274
19	Jefe Proyecto «A»	4.083.706

ANEXO 2-A

Horas extraordinarias

Año 1987

	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domin. y fest.
	Pesetas	Pesetas
Jefe Administrativo	765	1.784
Oficial Administrativo	717	1.328
Auxiliar Administrativo	717	1.328
Ordenanza	618	1.145
Jefe Laboratorio	765	1.784
Auxiliar Laboratorio	717	1.328
Jefe Sala	765	1.784
Delineante Proyectista	765	1.784
Delineante	717	1.328
Calcador	618	1.145
Ayudante Ofic. Técnica	618	1.145
Conductor	717	1.328

ANEXO 2 B

Horas extraordinarias

Año 1988

	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domin. y fest.
	Pesetas	Pesetas
Nivel según tablas salariales 1 y 2	480	850
Nivel según tablas salariales 3 y 4	645	1.200
Nivel según tablas salariales 5, 6 y 7	750	1.400
Nivel según tablas salariales 8 y 9	950	1.500
Nivel según tablas salariales 10, 11, 12 y 13	1.050	1.700

ANEXO 3-A

Dietas

Año 1987

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos de primera	7.090
Técnicos Medios, Jefes Administrativos de segunda y Prospector Jefe de Equipo	6.090
Otras categorías	4.240
Conductor, cobrando plus de kilometraje	3.215

Desglose de la dieta:

	Dieta de 7.090 pesetas	Dieta de 6.090 pesetas	Dieta de 4.240 pesetas	Dieta de 3.215 pesetas
Alojamiento y desayuno	3.060	2.380	1.520	1.505
Comida	2.015	1.855	1.360	855
Cena	2.015	1.855	1.360	855
Total	7.090	6.090	4.240	3.215

ANEXO 3-B

Dietas

Año 1988

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos de primera	7.370
Técnicos Medios, Jefes Administrativos de segunda y Prospector Jefe de Equipo	6.340
Otras categorías	4.405
Conductor, cobrando plus de kilometraje	3.340

Desglose de la dieta:

	Dieta de 7.370 pesetas	Dieta de 6.340 pesetas	Dieta de 4.405 pesetas	Dieta de 3.340 pesetas
Alojamiento y desayuno	3.180	2.480	1.585	1.560
Comida	2.095	1.930	1.410	890
Cena	2.095	1.930	1.410	890
Total	7.370	6.340	4.405	3.340

ANEXO 4

Promociones automáticas

Año 1988

- Auxiliar Administrativo de segunda a Auxiliar Administrativo de primera.
- Auxiliar Administrativo de primera a Oficial Administrativo de segunda.
- Oficial Administrativo de segunda a Oficial Administrativo de primera.
- Auxiliar Laboratorio «B» a Auxiliar Laboratorio «A».
- Calcador a Delineante «B».

24550 RESOLUCION de 6 de octubre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa: «Sociedad Naviera Box Marine, Sociedad Anónima», y su personal de flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Naviera Box Marine, Sociedad Anónima», y su personal de flota, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, 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 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, 6 de octubre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD NAVIERA BOX MARINE, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE FLOTA

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio es de aplicación a la Empresa «Sociedad Naviera Box Marine, Sociedad Anónima», y a su personal de flota.

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988, con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será de un año, con efectos hasta el 31 de diciembre de 1988, y se prorrogará por periodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación al menos de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiere denunciado por alguna de las partes contratantes.

La denuncia por cualquiera de las partes firmantes de este Convenio habrá de formalizarse por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*-A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

Art. 4.º *Compensación y absorción futuras.*-El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específico para el Sector, pactada o por cualquier origen que fuere, en el futuro pudieran establecerse.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico para el sector de la Marina Mercante, que mejorara cualquiera de los temas pactados no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

Art. 5.º *Aplicación directa.*-Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación de éste, por lo que se aplicará directamente por la Empresa.

Tampoco generarán cuestiones que supongan o impliquen, en cualquier medida, revisión de lo que se pacte.

Las diferencias o discrepancias que pudieran surgir de la aplicación automática de este Convenio serán sometidas a la Comisión Paritaria para su resolución posterior.

Art. 6.º *Periodo de prueba.*-1. Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el Tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: Tres meses.
- b) Maestranza y Subalternos: Cuarenta y cinco días.

Durante el periodo, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo, comunicándose a la otra parte en igual forma con una antelación mínima de ocho días.

2. En caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contrato de Trabajo por no superar el periodo de prueba, deberá ser notificada por escrito al Tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el plazo que indica el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario se considerará al tripulante como fijo en plantilla.

3. En todos los casos de rescisión de contrato por fin de periodo de prueba por parte del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

4. Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

5. La Empresa, en supuesto de rescisión del periodo de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el Certificado de Empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

6. Una vez finalizado el periodo de prueba por voluntad de la Empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarco hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la misma.

Asimismo, el tripulante recibirá el sueldo hasta el día de llegada a su domicilio, inclusive.

7. La situación de incapacidad laboral transitoria, durante el periodo de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 7.º *Comisión de Servicio.*-Se entenderá por Comisión de Servicio la misión de trabajo profesional que ordene la Empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar.

En Comisión de Servicio, los Tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo.

Cuando la Comisión de Servicio se realice embarcado se devengarán vacaciones de Convenio. Cuando se realice en tierra, se devengarán vacaciones de treinta días por año en la proporción que corresponda, salvo en aquellas circunstancias en que el trabajo se realice fuera del domicilio habitual, en cuyo caso y además de las vacaciones señaladas, tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio, por cada tres meses, sin computar como tales los viajes, y siendo de cuenta del empresario los gastos de viaje.

Si la Comisión de Servicio se realizara fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación, debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

Art. 8.º *Transbordos.*-Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma Empresa, dentro del transcurso del periodo de embarque.

Los transbordos podrán ser:

- a) Por iniciativa de la Empresa:

Por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1. Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría de la Empresa.
2. No haber sido transbordado más de una vez en el periodo de embarque.