

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

Balance de aplicación del convenio

En el primer trimestre del segundo año de vigencia del convenio, la Comisión Mixta Central realizará un balance de la aplicación del convenio, a través de una encuesta que deberá elaborar la misma Comisión Mixta y que será remitida a todas las empresas afectadas.

Dicha encuesta deberá constar de dos cuerpos, uno dirigido a la Dirección de la empresa y otro a los representantes de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA

Aplicación del convenio

Una vez vigente el Convenio de Perfumería y Afines se hace necesaria la aplicación del mismo a nivel de empresa. En el texto del Convenio y en cada uno de sus artículos se señala la intervención que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento del mismo.

Por otra parte, dada la densidad del texto convencional y a los solos efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del convenio, los firmantes creen conveniente recordar esquemáticamente en esta cláusula los aspectos de este convenio que requieren intervención de los representantes de los trabajadores, estando en cuanto a dichas intervenciones y sus modalidades a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos del mismo.

1. Con periodicidad anual.
 - a) Con carácter prioritario en el tiempo:
 - MSB y distribución de la misma: artículo 29, I y III.
 - Aplicación de los incrementos salariales de cada año: artículo 29, II y III.
 - Ordenación de la jornada: artículo 34.
 - Calendario laboral: artículo 36.
 - Clasificación profesional: artículo 14 y 14 bis.
 - b)
 - Plantillas: artículo 19.
 - Análisis de horas extras: artículo 35.
 - Plan anual de Prevención: artículo 54.3.1.
 - Información y seguimiento de la situación económica e industrial de la empresa: artículo 62.2.
2. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto:
 - Implantación de nuevo sistema de organización del trabajo: artículos 9.º, 61 y 62.
 - Introducción de nuevas tecnologías: artículo 10.
 - Sistema de valoración de los concursos-oposición y su aplicación concreta: artículos 18.2 y 62.G).
 - Amortización de vacantes: artículo 19.
 - Modificación de los sistemas de incentivos: artículo 33.
 - Seguimiento mensual de las horas extras: artículo 35.
 - Notificación de sanciones: artículos 51 y 61.5.a).
 - Información económica trimestral y demás información laboral señalada en el artículo 64 del ET y en el convenio: artículos 61 y 62.

DISPOSICION TRANSITORIA

Habiendo transcurrido varios años desde la creación de una nueva estructura profesional en base a grupos profesionales, los firmantes de este convenio creen conveniente la constitución de una Comisión Técnica que estudie la problemática de la misma proponiendo en su caso a la Comisión Negociadora las modificaciones que estime oportunas.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente convenio adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

16648 RESOLUCION de 16 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro del XI Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1992, de una parte, por los desig-

nados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal de la misma, 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, 16 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTRUMENTACION, SOCIEDAD ANONIMA» (SEI)

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del estado Español en que desarrolle su actividad la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta empresa, excepto al personal con las funciones de Dirección, Jefes de Departamento, Comerciales, Directores de Proyecto y Jefes de Obra.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1992 y, su duración hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 4.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existe denuncia expresa de las partes. La denuncia será presentada por el Comité de Empresa. Asimismo podrá ser denunciado por la empresa.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la Autoridad competente su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Deliberadora.

Art. 7.º *Modificación de condiciones económicas.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo; resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La empresa mantendrá y fomentará la formación profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

Como seguimiento de lo anteriormente expuesto, se mantendrán trimestralmente reuniones entre la empresa y el Comité de Empresa.

Art. 9.º *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad e Higiene vigente en cada momento.

Art. 10. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá

contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

La empresa siempre que sea posible, dará información al personal, sobre vacantes de puestos de trabajo, y dará opción al personal para ocupar dichos puestos de trabajo.

Art. 11. *Jornada y horario.*—La empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores establecerá los horarios de trabajo más convenientes.

La jornada laboral anual para el año 1992 será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida; disponiéndose cumplir la jornada anual efectiva y disponiéndose de cuadros horarios de los centros de trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso, nuevos centros de trabajo y en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades del trabajo y de los centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 12. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutará un total de veintidós días laborales. Esta cantidad será en todo caso, proporcional al tiempo de permanencia a la empresa dentro del año natural.

—El personal con cinco años de antigüedad tendrá derecho a dos días de vacaciones.

—El personal con diez o más años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a cuatro días más de vacaciones.

—Los días correspondientes a antigüedad, se empezarán a disfrutar a partir del semestre siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

El máximo de días de vacaciones a realizar consecutivos, será de veintidós días laborales.

Durante el primer trimestre del año la empresa confeccionará un «planning» de vacaciones en función de las peticiones recibidas y las necesidades del trabajo. Las vacaciones serán confirmadas antes de los dos meses del inicio del disfrute, garantizando como mínimo quince días naturales consecutivos. Todo cambio se efectuará de mutuo acuerdo con el personal afectado, quien deberá prestar su conformidad al mismo y se informará al Comité de Empresa.

Art. 13. *Fiestas.*—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la localidad en donde preste efectivamente su servicio al personal; ya sea en su centro de trabajo, como si se encuentra desplazado.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

Art. 14. *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*—Ante la situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º *Horas extraordinarias habituales:* Reducción al mínimo.

2.º *Horas extraordinarias por fuerza mayor:* Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, en algunos casos es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta acabar con ciertos trabajos que no permiten la continuación por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo máximo de diez horas extraordinarias autorizadas.

3.º *Horas extraordinarias estructurales:* A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983 artículo 1.º; o sea las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral en los términos establecidos en la Orden del 1 de marzo de 1983.

No se tendrán en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

El personal cobrará las horas extraordinarias, según las tarifas del baremo A y C.

La empresa y el persona podrán canjear las horas extraordinarias por horas de descanso, regularizándose por trimestres naturales y de acuerdo con las necesidades del trabajo; abonándose una compensación económica por hora descansada, según el baremo B y D.

Art. 15. *Categorías del personal.*—En base a lo previsto en el artículo 16 anexo I de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación y cuyas condiciones serán las que constan en el anexo III.

I. Personal directivo y técnico

A) Titulados superiores

Ingeniero.
Licenciado.

B) Titulados medios

Ingeniero Técnico A.
Ingeniero Técnico B.
Perito.
Técnico.
Diplomado

C) Técnicos no titulados

Jefe de Obra.
Jefe de Taller.
Encargado.
Jefe 1.º Organización.
Jefe 2.º Organización.
Técnico 1.º Organización.
Técnico 2.º Organización.
Técnico no titulado.
Analista Informática.
Programadores 1.º.
Programadores 2.º.
Operador Informática.
Delineante Proyectista.
Delineante 1.º.
Delineante 2.º.
Calculador.
Reproductor de planos.
Auxiliar Técnico.
Aspirante.

II. Personal administrativo

Jefe de 1.º
Jefe de 2.º
Cajero.
Oficial 1.º
Oficial 2.º
Auxiliar.
Aspirante.

III. Personal obrero

Oficial 1.º Jefe de Equipo.
Oficial 1.º
Oficial 2.º
Oficial 3.º
Especialista.
Peón / Ayudante.

IV. Personal auxiliar y subalterno

Vigilante.
Mozo Almacén.
Telefonista, Recepcionista.
Chófer.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer de la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización.

El personal será clasificado por la empresa, según sus necesidades y en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente.

Art. 16. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Sistema de ascensos.*—Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador; así como las facultades organizativas de la empresa, pudiendo ser:

- Por libre designación de la empresa.
- Por concurso-oposición, mediante un sistema de pruebas objetivas que previamente habrán sido consensuadas con los representantes de los trabajadores afectados.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 18. *Remuneraciones.*

1) La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- Salario base.
- Antigüedad.

2) Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la empresa hará el siguiente aumento:

- Con fecha 1 de enero de 1992, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 5 por 100 sobre las percepciones medias del año 1991.

- Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, supera a 31 de diciembre de 1992, el porcentaje del 5 por 100; se efectuará una revisión de los conceptos económicos del presente Convenio, a excepción de las horas extras, con efecto retroactivo al 1 de enero de 1992, en lo que supere dicho porcentaje; siendo esta revisión el punto de partida para el año 1993.

- Para dicha revisión salarial del IPC, no se computarán los aumentos de salario percibidos por los trabajadores, si los hubiera, durante el tiempo de vigencia del presente convenio.

3) El personal de obra se registrará por la tabla del Anexo II.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*-Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado, dentro del semestre natural en que se devenguen. El personal de obra se registrará por la tabla del Anexo II, incrementada en la antigüedad que corresponda.

Art. 20. *Seguros.*

Seguro de Vida

1. *Garantía para muerte:*

1.1 Muerte, cualquiera que se su causa, capital 300.000 pesetas.

Seguro de Accidente

Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

1. *Garantías para muerte:*

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: capital 3.300.000 pesetas.

2. *Garantías para incapacidad permanente:*

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: capital 3.300.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de capital 3.300.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: capital 1.100.000 pesetas.

3. *Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social.*

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo, y recogidas en el baremo anejo-indemnizaciones a tanto alzado.

Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidad o Magistratura de Trabajo, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

Art. 21. *Ayuda de escolaridad.*-Para los trabajadores de alta en la empresa el primero de septiembre de 1991, se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los tres años a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los tres y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo de un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

La cantidad anual será de 19.097 pesetas por hijo y se abonará en nómina de septiembre de 1992.

Art. 22. *Ayuda de estudios.*-Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la empresa el 1 de septiembre de 1992, justifiquen estudios en centro oficial que tengan relación directa con las actividades de la empresa, o estudio de idiomas que no tengan el carácter de oficial o cooficial en el Estado español.

El trabajador al que se le haya aplicado esta ayuda, deberá justificar trimestralmente a la empresa, su dedicación a los estudios mediante certificados de asistencia y evaluación.

La cantidad anual será de 19.097 pesetas pagadera en el mes de septiembre de 1992, previo justificante de matriculación.

Art. 23. *Nupcialidad.*-Se establece premio de nupcialidad de 14.384 pesetas, previa presentación de Libro de Familia o documento análogo.

Art. 24. *Natalidad.*-Se establece premio de natalidad de 7.639 pesetas por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

Art. 25. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.* Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 56.175 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

Art. 26. *Antigüedad.*-Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrenios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 3.974 pesetas por cuatrienio.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente al del cumplimiento del cuatrienio.

Art. 27. *Plus nocturnidad.*-Los trabajos efectuados entre las veintidós horas y las seis horas, tendrán un plus de nocturnidad de 196 pesetas por hora. No se aplicará este plus sobre las horas que sean consideradas como extras.

CAPITULO IV

Condiciones generales

Art. 28. *Conceptos económicos.*-Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la empresa.

Art. 29. *Seguimiento.*-Se formalizará una Comisión paritaria de seguimiento del Convenio, para tratar todos los temas relacionados con el cumplimiento del mismo.

Art. 30. *Derecho supletorio.*-En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Art. 31. *Condición más beneficiosa.*-Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

Art. 32. *Garantías sindicales.*-El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la legislación en cada momento, sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repetir mensualmente el 50 por 100 de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal, con el siguiente condicionante:

- Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas, en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

Art. 33. *Garantías de Acuerdos.*-Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

ANEXO I

Tablas económicas personal oficinas (técnico, administrativo, auxiliar y subalterno)

Horas extras

Categoría o función	Baremo A (pesetas)	Baremo B (pesetas)
Técnico senior	1.851	925
Técnico júnior	1.565	782
Delineante proyectista	1.565	782
Delineante primera	1.401	700
Oficial primera administrativo	1.401	700
Delineante segunda	1.352	676

Categoría o función	Baremo A (pesetas)	Baremo B (pesetas)
Oficial segunda administrativo	1.352	676
Calquista	1.204	602
Auxiliar Administrativo	1.204	602
Reproductor planos	1.204	602

Horas extras nocturnas, sábados y festivos

Categoría o función	Baremo C (pesetas)	Baremo D (pesetas)
Técnico sénior	2.221	1.110
Técnico junior	1.878	939
Delineante proyectista	1.878	939
Delineante primera	1.681	840
Oficial primera administrativo	1.681	840
Delineante segunda	1.622	811
Oficial segunda administrativo	1.622	811
Calquista	1.445	722
Auxiliar Administrativo	1.445	722
Reproductor planos	1.445	722

Los importes de estas tablas se aplicarán a partir de la fecha 1 de abril de 1992.

ANEXO II**Tablas económicas personal de obra**

Categoría	Salario (*)	Plus tóxico	Media dieta	Pagas extras (**)
Oficial primera	550	57	2.470	111.494
Oficial segunda	516	57	1.058	109.933
Oficial tercera	509	46	1.023	108.166
Especialista	509	46	1.023	108.166
Peón	509	46	402	106.393
Ayudante	509	46	402	106.393

Para la categoría de oficial primera Jefe de equipo, se pagará un plus por mes de trabajo, de 14.089 pesetas.

(*) Incluye partes proporcionales de sábados y domingos.

(**) Estas cantidades se pagarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa, dentro del semestre natural.

Horas extras

Categoría	Baremo A (pesetas)	Baremo B (pesetas)
Jefe equipo	1.565	782
Oficial primera	1.459	729
Oficial segunda	1.369	684
Oficial tercera	1.363	681
Especialista	1.363	681
Peón/ayudante	1.321	660

Horas extras nocturnas, sábados y festivos

Categoría	Baremo C (pesetas)	Baremo D (pesetas)
Jefe equipo	1.878	939
Oficial primera	1.751	875
Oficial segunda	1.643	821
Oficial tercera	1.636	818
Especialista	1.636	818
Peón/ayudante	1.585	792

Los importes de las tablas de horas extras, se aplicarán a partir de la fecha 1 de abril de 1992.

ANEXO III**Tablas salariales mínimas***Tabla de salarios anuales por todos los conceptos*

Categorías	Salario anual
Ingeniero y licenciado	1.652.728
Peritos, Técnico Facult. Minas y T.N.T.	1.487.455
Jefes primera administrativos	1.487.455
Jefes de taller	1.454.401
Jefes organz. primera delineante y dibujante proyectista	1.454.401

Categorías	Salario anual
Jefe laboratorio	1.354.486
Jefe segunda administrativo y organz.	1.322.183
Jefe de sección laboratorio	1.289.129
Delineante técnico organz. primera	1.256.073
Practicantes y A.T.S.	1.256.073
Maestro taller y contra maestro	1.573.008
Oficial primera administrativo	1.223.022
Delineante técnico organz y administrativo segunda	1.206.494
Telefonista	1.123.856
Auxiliar administrativo y laboratorio calcador	1.123.856
Reproductor planos	1.090.800
Aspirante 17 años	826.364
Aspirante 16 años	793.416
Encargado	1.546.483
Chófer camión	1.109.688
Chófer turismo, almacén y conserje	1.097.884
Listero	1.062.469
Portero, ordenanza y vigilante	1.038.858
Dependiente comedor y limpiadoras	1.027.053
Oficial de primera jefe de equipo	1.487.455
Oficial de primera	1.322.183
Oficial de segunda	1.298.573
Oficial de tercera	1.293.851
Especialistas	1.293.851
Ayudante	1.181.306
Peón	1.027.053

Estas tablas salariales incluyen salarios, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

16649 RESOLUCIÓN de 23 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «KLM. Compañía, Real Holandesa de Aviación» (jornada laboral 1992).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «KLM. Compañía Real Holandesa de Aviación» (jornada laboral año 1992), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1992, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Compañía aérea, en representación del colectivo laboral afectado, 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 Acuerdo 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, 23 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de la Comisión Negociadora de la jornada laboral para el año 1992 del VII Convenio Colectivo de «KLM, Compañía Real Holandesa de Aviación» en España

En Madrid, a 9 de junio de 1992.

Asistentes: Por la Compañía KLM, y como representantes de la misma, don Krikor S. Geulemerian y don Willem A. Molenaar.

Por los empleados, y como Delegados de Personal, doña Silvia Gutiérrez, doña Concepción Serrats, don Juan José García y don José Luis Salamanca.

Ambas partes hacen constar: Que han alcanzado el acuerdo de prorrogar la jornada laboral según recogida en el Convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 1992.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos se firma la presente por todas las partes asistentes mencionadas anteriormente.