

ticia de Madrid, en relación con el recurso número 2.132/1992-07, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por el Letrado señor Pipino Martínez, en nombre y representación de don Elías Harrán Ponce, contra Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de fecha 26 de mayo de 1992, condicionando la homologación del título de Odontología,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 22 de febrero de 1993.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

6847 RESOLUCION de 22 de febrero de 1993, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 2.313/1992-07, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Novena, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Novena, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con el recurso número 2.313/1992-07, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por el Letrado señor Fernández Polanco, en nombre y representación de doña Claudia Beatriz Vargas, contra Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de fecha 25 de septiembre de 1992, condicionando la homologación del título de Odontología,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 22 de febrero de 1993.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

6848 RESOLUCION de 16 de febrero de 1993, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, relativa al recurso contencioso-administrativo número 59.521, sobre renovación del concierto educativo del Centro de Formación Profesional de segundo grado «Ceusa», de Madrid.

En el recurso contencioso-administrativo número 59.521, interpuesto en nombre y representación del «Centro de Estudios Universal, Sociedad Anónima», titular del Centro de Formación Profesional de segundo grado «Ceusa», de Madrid, contra la Orden de 14 de abril de 1989, sobre la no renovación del concierto educativo para el total de las unidades concertadas, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 6 de octubre de 1992, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el «Centro de Estudios Universal, Sociedad Anónima», contra la Resolución del Ministro de Educación y Ciencia, de 10 de octubre de 1989, por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 14 de abril de 1989, en la que se resuelve la renovación de los conciertos educativos de determinados Centros docentes privados, por ser dichos actos en los extremos examinados conformes con el ordenamiento jurídico.»

Dispuesto por Orden de 2 de febrero de 1993, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 16 de febrero de 1993.—El Director general, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia de Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6849 RESOLUCION de 23 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de oficinas de farmacia (revisión salarial año 1993).

Visto el texto del Convenio Colectivo para las oficinas de farmacia (revisión salarial año 1993) y número de código 9903896, que fue suscrito con fecha 25 de enero de 1992, de una parte, por representantes de las Entidades sindicales Confederación de Asociaciones de Auxiliares de Farmacia y Empleados de Farmacia de España, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General Obrera (USO), en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Federación Empresarial de Farmacéuticos de España, en representación empresarial, 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, 23 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Tabla de salarios de oficina de farmacia

Año 1993

Categoría	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Facultativo	137.062	2.055.930
Auxiliar M. D.	101.289	1.519.335
Auxiliar D.	92.743	1.391.145
Auxiliar	84.514	1.267.710
Ayudante	79.263	1.188.945
Aprendiz de dieciseis años	45.098	676.470
Aprendiz de diecisiete años	48.930	733.950
Jefe administrativo	100.661	1.509.915
Jefe Sección	92.743	1.391.145
Contable	88.632	1.329.480
Oficial administrativo	84.514	1.267.710
Auxiliar administrativo (caja)	76.603	1.149.045
Aspirante de dieciseis años	45.098	676.470
Aspirante de diecisiete años	48.930	733.950
Mozo	76.603	1.149.045
Limpieza	Salario mínimo interprofesional	

6850 RESOLUCION de 23 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima» (Código de Convenios número 9001202), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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, 23 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, SOCIEDAD ANONIMA», Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID Y ANEXOS PARA LOS AÑOS 1992 Y 1993

1. Disposiciones generales

1.1 Ambito territorial.—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los Centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Tarragona, Sevilla y Durango de la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y cualquiera otros que pudieran crearse dentro del territorio nacional.

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 del personal de sondeos y 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 1992 quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1993, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

La cláusulas de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 1992.

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 30.566 pesetas.

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 1992 en un 7 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 4.545 pesetas.

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

El importe total del 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 1.223 pesetas mensuales.

2.5 Incentivos.—Para el año 1992 el personal con categoría de Conductor podrá optar en sus desplazamientos por percibir un incentivo de 5,30 pesetas por kilómetro recorrido y dieta de 4.300 pesetas/día o solamente dieta, correspondiéndole en este caso la de 5.690 pesetas.

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 985 pesetas.

Con la nómina de cada mes se abonará 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 pernoctarse 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 985 pesetas.

2.9 Revisión salarial.—El incremento sobre las retribuciones de 1991 que se pacta para los años 1992 y 1993 es el IPC de cada uno de estos años incrementado en un punto. Los importes contenidos en el presente texto incluyen un incremento a cuenta del 7 por 100.

Para 1992, una vez conocido oficialmente el incremento del IPC al 31 de diciembre de 1992 respecto al 31 de diciembre de 1991, se aplicará como revisión de todas las retribuciones fijas y variables la diferencia

entre el citado IPC en porcentaje incrementado en un punto y el 7 por 100.

La revisión prevista se aplicará en su caso con efecto 1 de enero de 1992 y tomando como base de cálculo los salarios al 31 de diciembre de 1991 en caso de que la diferencia sea positiva. En caso contrario, las nuevas retribuciones serán efectivas a partir de 1 de enero de 1993, realizándose el ajuste correspondiente cuando se aplique la revisión del Convenio que más adelante se prevé para 1993.

A partir de 1 de enero de 1993, el incremento a cuenta de los salarios será el porcentaje que el gobierno fije como previsión del IPC para ese año incrementado en un punto tomando como base los importes ajustados según lo previsto en el párrafo anterior. Una vez conocido oficialmente el incremento del IPC al 31 de diciembre de 1993 respecto del 31 de diciembre de 1992 se efectuará la revisión que corresponda hasta el IPC real incrementado en un punto, aplicando el mismo criterio que el señalado para el año 1992.

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 tres cuartos.

El último día laborable de junio se abonarán dos pagas.

El día 22 de septiembre se abonarán una paga y tres cuartos.

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 30 por kilómetro.

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

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 de 1 de enero al 31 de mayo y de 1 de octubre al 31 de diciembre (todos inclusive) la jornada de trabajo será de 42 horas semanales. El resto del año (jornada de verano) la jornada laboral será de 37,5 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 las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y los puentes que existan en el año. Cuando coincidan en una semana más de un puente, sólo será festivo uno de ellos.

La Empresa y el Comité convienen que con la presente distribución de horarios se cumple la normativa legal 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. 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 nueve, siempre se totalicen a la semana cuarenta y dos horas.

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

Las ausencias dentro del horario de coincidencia, tanto al principio como al final del mismo, o las salidas dentro de la jornada, deberán producirse 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 37,50 semanales:

Entrada: De siete quince a ocho horas.

Salida: De catorce cuarenta y cinco a quince quince horas.

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

Las salidas del Centro de trabajo que se produzcan dentro de la jornada se registrarán en los relojes de control.

7. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal será de veinticuatro días laborables.

Se entenderá por día laborable todos los del año con excepción de sábados, domingos, festivos y puentes.

Se fijarán los períodos 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 2.484 pesetas en el año 1992 para el personal que a petición de la Empresa por escrito, disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes períodos: 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 períodos de vacaciones escolares.

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

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 período 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 de 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 fuerce a cambio de residencia del trabajador, se harán 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 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 localización de residencia o compensarlo con una indemnización.

Las indemnizaciones que puedan concederse serán establecidas en función de las circunstancias personales y familiares del trabajador y la duración del traslado.

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, 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.

Se prestará la mayor atención a las indicaciones y sugerencias del Comité en relación con la higiene y seguridad en el trabajo y adecuación de instalaciones (mobiliario, iluminación, salidas de emergencia, etc.), así como al cumplimiento de la legislación vigente en la materia.

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 de 64 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 65 años.

Jubilación anticipada: Los trabajadores de edad inferior a los 65 años y superior o igual a 60, que lleven por lo menos 20 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 60 años de edad.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los 60 años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los 20 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 60 años cuenten con una antigüedad en la Empresa entre 16 y 19 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 60 años ya no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar 20 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, los siguientes Seguros:

1. Muerte o invalidez permanente absoluta: Se asegurará en una cantidad mínima de 1.250.000 pesetas y corresponderá a todos los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa.

2. Muerte o invalidez absoluta por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 10.000.000 de pesetas y corresponderá a todos los trabajadores de alta en la Empresa.

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.

13.4 Economato.—Se garantiza a todos los trabajadores de Madrid que presten servicio nueve o más meses dentro del año natural correspondiente, la adscripción al Economato Laboral Colectivo de CEPESA y en todo caso de conformidad con la legislación vigente.

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:

Período: Enero-marzo. Fecha de entrega: Junio.

Período: Enero-junio. fecha de entrega: Septiembre.

Período: Enero-septiembre. Fecha de entrega: Diciembre.

Período: Enero-diciembre. Fecha de entrega: 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, facilitándoles 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 descuenta de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

ANEXO 1

Tabla salarial

Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/Año
Nivel 1: Ordenanza «B». Aspirante Administrativo. Peón	958.695
Nivel 2: Auxiliar Administrativo 3. ^a Auxiliar Laboratorio «C». Prospector «E».	1.133.003
Nivel 3: Ordenanza «A». Auxiliar Laboratorio «B». Ayudante Oficina Técnica. Auxiliar Administrativo 2. ^a	1.450.608
Nivel 4: Conductor 2. ^a Prospector «D»	1.464.390

Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/Año
Nivel 5: Auxiliar Laboratorio «A». Calcedor. Técnico Prácticas. Auxiliar Administrativo 1. ^a	1.717.448
Nivel 6: Oficial Administrativo 2. ^a Conductor 1. ^a Técnico Superior Prácticas	1.820.701
Nivel 7: Oficial Laboratorio. Delineante «B». Prospector «C» ..	1.941.092
Nivel 8: Oficial Administrativo 1. ^a B. Técnico «C».	2.056.341
Nivel 9: Delineante «A». Oficial Administrativo 1. ^a A. Prospector «B». Técnico Superior «D»	2.168.705
Nivel 10: Delineante Proyectista. Ingeniero Perforación «D». Prospector «A». Técnico «B»	2.391.781
Nivel 11: Técnico Superior «C»	2.563.908
Nivel 12: Jefe de Laboratorio. Jefe de Sala. Jefe Administrativo 2. ^a Prospector Jefe de Equipo	2.743.789
Nivel 13: Jefe Administrativo 1. ^a Jefe Perforación «C». Técnico «A»	2.942.876
Nivel 14: Técnico Jefe de Equipo. Técnico Superior «B»	3.165.877
Nivel 15: Ingeniero Perforación «B». Técnico Superior «A»	3.678.636
Nivel 16: Jefe Proyecto «D»	3.990.766
Nivel 17: Jefe Proyecto «C»	4.347.459
Nivel 18: Ingeniero Perforación «A». Jefe Proyecto «B»	4.793.397
Nivel 19: Jefe Proyecto «A»	5.339.143

ANEXO 2

Horas extraordinarias

Nivel según tabla salarial	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domingos y festivos
1 y 2	629	1.112
3 y 4	844	1.570
5, 6 y 7	980	1.831
8 y 9	1.242	1.961
10, 11, 12 y 13.	1.373	2.221

ANEXO 3

Dietas

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos 1. ^a	9.645
Técnicos Medios, Jefes Administrativos 2. ^a y Prospector Jefe de Equipo	8.300
Otras categorías	5.690
Conductor, cobrando plus de kilómetro	4.300

Desglose de la dieta:

	Dieta de 9.645 pesetas	Dieta de 8.300 pesetas	Dieta de 5.690 pesetas	Dieta de 4.300 pesetas
Alojamiento y desayuno	4.165	3.250	2.110	2.010
Comida	2.740	2.525	1.790	1.145
Cena	2.740	2.525	1.790	1.145
Total	9.645	8.300	5.690	4.300

ANEXO 4

Promociones automáticas

Auxiliar Administrativo 2.^a a Auxiliar Administrativo 1.^a
 Auxiliar Administrativo 1.^a a Oficial Administrativo 2.^a
 Oficial Administrativo 2.^a a Oficial Administrativo 1.^a
 Auxiliar Laboratorio «B» a Auxiliar Laboratorio «A».
 Calcedor a Delineante «B».