

2351

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima» (número de código 9001202), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 15 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, CGS, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LOS TRABAJADORES DE LOS CENTRO DE TRABAJO DE MADRID Y DELEGACIONES PARA LOS AÑOS 1997, 1998 Y 1999

1. Disposiciones generales

1.1 **Ámbito territorial.**—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los centros de trabajo de Madrid, Tarragona, Sevilla, Durango, Málaga, Ciudad Real y Majadahonda de la «Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima», y cualesquiera otros que pudieran crearse dentro del territorio nacional.

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

1.3 **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la hora cero del día 1 de enero de 1997 y quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1999, 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 1997.

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 jurisdicción del orden social.

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), Con-

venio 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.

2. Retribuciones

2.1 **Salario.**—Para las categorías laborales existentes en la empresa el salario es el que se indica en las tablas contenidas en el anexo 1.

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

2.2 **Plus de antigüedad.**—El sistema por el que se regirá el devengo de este plus será el de bienios y trienios. Se tendrá derecho a la percepción de este plus a partir del día primero del semestre en que se cumplan dichos bienios o trienios de antigüedad en la empresa.

Se devengarán bienios 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 36.942 pesetas, con carácter provisional, para 1997.

2.3 **Complemento personal.**—El complemento personal tiene 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 **Complemento retributivo fijo.**—El complemento retributivo fijo tiene carácter de no absorbible en ascensos a categorías superiores, promociones o reestructuración de salarios. Su cuantía se establece en 2.764 pesetas mensuales, con carácter provisional, para 1997.

Se percibirá en 15,5 mensualidades, correspondientes a las pagas del año.

2.5 **Plus de distancia.**—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 provisional de 5.528 pesetas para 1997.

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 provisional de 1.490 pesetas mensuales para 1997.

2.6 **Incentivos.**—Para el año 1997 el personal con categoría de Conductor podrá optar en sus desplazamientos por percibir un incentivo provisional de 6,42 pesetas por kilómetro recorrido y dieta de 5.238 pesetas/día, o solamente dieta, correspondiéndole en este caso la de 6.930 pesetas.

2.7 **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.

2.8 **Gastos de comida.**—Los trabajadores, por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada partida, percibirán el importe provisional de 1.202 pesetas para 1997.

2.9 **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 el centro de Madrid y Majadahonda se devengará exclusivamente la cantidad prevista como compensación de gastos de comida.

2.10 Revisión de retribuciones.—Todos los conceptos retributivos fijos y variables (excepto la indemnización por kilómetro) se incrementarán y consolidarán para cada uno de los años de vigencia del Convenio en 0,5 puntos + IPC real.

Cuando se conozca el IPC real del año anterior se procederá a la consolidación y revisión, en su caso, de las tablas retributivas de año anterior.

Procederá la revisión sólo cuando el IPC real de año sea mayor que el IPC previsto.

Si el IPC real del año es menor que el IPC previsto, no se deducirá a los trabajadores el exceso del incremento a cuenta.

Las tablas retributivas resultantes después de la consolidación se incrementarán, provisionalmente, en 0,5 puntos + el IPC previsto en los presupuestos del Estado.

Para 1997 se conviene que el IPC previsto para el año es el 2,2 por 100.

2.11 Abono de retribuciones.—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 la legislación vigente.

En caso de formalización de un contrato de relevo, 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 pesetas 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 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 horas treinta minutos 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 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 horas treinta minutos.

Debe entenderse, por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre seis horas treinta minutos y diez horas treinta minutos, 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.

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 treinta y siete horas treinta minutos 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 horas quince minutos 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 serán 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 diario de 3.025 pesetas en el año 1997 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 para 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 al trabajador a un cambio de residencia se harán ajustándose a las normas siguientes:

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 el centro de Madrid 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 y salud*

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 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 las retribuciones fijas anuales: Salario, antigüedad y complementos personal y retributivo fijo, 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 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 complementos personal y retributivo fijo.

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

13.3 Seguros 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. Para 1998 y 1999 las cantidades aseguradas serán de 3.600.000 y 4.000.000 de pesetas, respectivamente, a partir de la fecha de renovación de la póliza vigente. 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. Para 1998 y 1999 la cantidad asegurada será de 15.000.000 de pesetas, a partir de la fecha de renovación de la póliza vigente. 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 se dará copia a la representación del personal.

13.4 Economato.—Se garantiza a todos los trabajadores del centro de trabajo de Madrid la adscripción al economato «Santa Clara» 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:

Período	Fecha de entrega
Enero-marzo	Junio.
Enero-junio	Septiembre.
Enero-septiembre	Diciembre.
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, 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 1997

(Importes provisionales)

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/año
1	Ordenanza «B». Aspirante administrativo. Peón.	1.158.429
2	Auxiliar administrativo 3. ^a Auxiliar Laboratorio «C». Prospector «E».	1.369.053
3	Ordenanza «A». Auxiliar Laboratorio «B». Ayudante Oficina Técnica. Auxiliar administrativo 2. ^a	1.752.828
4	Conductor 2. ^a Prospector «D».	1.769.482
5	Auxiliar Laboratorio «A». Calcador. Técnico Prácticas. Auxiliar administrativo 1. ^a	2.075.261

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/año
6	Oficial administrativo 2. ^a Conductor 1. ^a Técnico superior Prácticas.	2.200.025
7	Oficial Laboratorio. Delineante «B». Prospector «C».	2.345.500
8	Oficial administrativo 1. ^a -B. Técnico «C».	2.484.760
9	Delineante «A». Oficial administrativo 1. ^a -A. Prospector «B». Técnico superior «D».	2.620.533
10	Delineante proyectista. Ingeniero Perforación «D». Prospector «A». Técnico «B».	2.890.085
11	Técnico superior «C».	3.098.073
12	Jefe de Laboratorio. Jefe de Sala. Jefe administrativo 2. ^a Prospector Jefe de Equipo.	3.315.432
13	Jefe administrativo 1. ^a Jefe Perforación «C». Técnico «A».	3.555.995
14	Técnico Jefe de Equipo. Técnico superior «B».	3.824.456
15	Ingeniero Perforación «B». Técnico superior «A».	4.445.045
16	Jefe Proyecto «D».	4.822.204
17	Jefe Proyecto «C».	5.253.209
18	Ingeniero Perforación «A». Jefe Proyecto «B».	5.792.055
19	Jefe Proyecto «A».	6.451.502

ANEXO 2

Horas extraordinarias 1997

(Importes provisionales)

Nivel según tabla salarial	Importe horas extraordinarias — Pesetas	Importe horas extraordinarias domingos y festivos — Pesetas
1 y 2	773	1.354
3 y 4	1.028	1.894
5, 6 y 7	1.193	2.230
8 y 9	1.513	2.388
10, 11, 12 y 13	1.672	2.705

ANEXO 3

Dietas 1997

(Importes provisionales)

	Pesetas
Técnicos superiores, Técnicos medios asimilados y Jefes administrativos 1. ^a	11.750
Técnicos medios, Jefes administrativos 2. ^a y Prospector Jefe de Equipo	10.115
Otras categorías	6.935
Conductor, cobrando plus de kilómetro	5.245

Desglose de la dieta:

	Dieta de 11.750 pesetas	Dieta de 10.115 pesetas	Dieta de 6.935 pesetas	Dieta de 5.245 pesetas
Alojamiento y desayuno ...	5.070	3.965	2.555	2.455
Comida	3.340	3.075	2.190	1.395
Cena	3.340	3.075	2.190	1.395
Total	11.750	10.115	6.935	5.245

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 B.
 Auxiliar Laboratorio «B» a Auxiliar Laboratorio «A».
 Calcedor a Delineante «B».

2352

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para los años 1996 y 1997 del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Visto el texto del acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para los años 1996 y 1997 del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de agosto de 1995) (código de convenio número 9909785), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 1997 por la Comisión Paritaria Permanente, en representación de las partes empresarial y trabajadora, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 41/1994 y 12/1996, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 (prorrogada por Real Decreto-ley 12/1995), y 1997, respectivamente, ambas de 30 de diciembre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las Leyes 41/1994 y 12/1996, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 (prorrogada por Real Decreto-ley 12/1995), y 1997, respectivamente, ambas de 30 de diciembre, en la ejecución de dicho acuerdo.
 Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DEL I CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS CELEBRADA EL DÍA 17 DE DICIEMBRE DE 1997

Asistentes:

Por Puertos del Estado y Autoridades Portuarias: Don Martín González Núñez, doña Asunción Berzal Montejo y don Jesús Nieva Muñoz.

Por UGT: Don Juan Molina Hernández y don Francisco Rivas Ruiz.

Por CCOO: Don Ernesto Gómez de la Hera y don Alfredo Escandón Romero.

Secretaria: Doña Julia González Alcalde.

En Madrid, a las doce horas del día 17 de diciembre de 1997, se reúnen, previa convocatoria, los miembros de la Comisión Paritaria Permanente reseñados, al objeto de abordar los asuntos planteados en el orden del día:

1. Aplicación del artículo 50, «Comedores y economatos», apartado B), del Convenio Colectivo en Autoridades Portuarias y Puertos del Estado para 1996.—Existe acuerdo entre las partes respecto a que el artículo 50.B), «Comedores y economatos», no plantea dudas en su interpretación, por lo que la cuantía procedente de los economatos pasa a incrementar el fondo para fines sociales, salvo acuerdo de reserva para un plan de pensiones.

2. Actualización de las tablas salariales del Convenio colectivo para los años 96/97.—Aclaradas las dudas interpretativas existentes, la representación de UGT y la representación de la empresa proceden a la firma de las tablas salariales para los años 96/97. La representación de CCOO no las firma, al no haber suscrito la revisión salarial.

Salario base para 1996 y 1997

(En pesetas)

Nivel	Salario/día	Salario/mes	Salario/año (12 pagas)*	Salario/hora
12	6.775	205.580	2.466.955	1.710
11	6.015	182.560	2.190.710	1.515
10	5.510	167.345	2.008.145	1.385
9	5.205	158.020	1.896.245	1.310
8	4.625	140.435	1.685.230	1.165
7	4.330	131.550	1.578.580	1.090
6	4.020	122.140	1.465.655	1.015
5	3.880	117.760	1.413.130	980
4	3.830	116.255	1.395.070	965
3	3.775	114.560	1.374.695	950
2	3.720	112.985	1.355.855	935
1	3.655	110.960	1.331.555	920

* No incluye pagas extraordinarias, que se remunerarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 53, apartado D), del Convenio colectivo.

Antigüedad para 1996 y 1997

(En pesetas)

Nivel	Trienios del 1 al 5			Trienios del 6 al 9		
	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día
12	72.534	5.181	171	123.242	8.803	290
11	64.414	4.601	152	109.438	7.817	258
10	59.038	4.217	139	100.324	7.166	236
9	56.014	4.001	132	95.158	6.797	224
8	50.232	3.588	118	85.344	6.096	201
7	47.054	3.361	111	79.954	5.711	188
6	43.694	3.121	103	74.228	5.302	175
5	42.126	3.009	99	71.568	5.112	168
4	41.580	2.970	98	70.658	5.047	166
3	40.978	2.927	96	69.622	4.973	164
2	40.418	2.887	95	68.670	4.905	162
1	39.690	2.835	93	67.438	4.817	159

En el trienio/año incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias.

Complementos de puesto de trabajo 1996 y 1997

Plus de embarque: 3.065 pesetas/día.

Plus de inmersión: 610 pesetas/hora.

Nivel	Turnicidad/Modalidades		
	A	B	C
9	21.950	19.490	10.015
8	19.645	17.400	9.005
7	18.385	16.275	8.405
6	17.020	15.110	7.805
5	16.420	14.595	7.560
4	16.270	14.380	7.425