

16363 RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía General de Sondeos, CGS, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Compañía General de Sondeos, CGS, S.A. (Código de Convenio n.º 9001202) que fue suscrito con fecha 26 de abril de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Comités 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 resuelve:

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, 24 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS CGS, S.A. Y LOS TRABAJADORES DE TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010

1. Disposiciones generales

1.1 *Ámbito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a todos los centros de trabajo existentes de la Compañía General de Sondeos CGS, S.A. 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 CGS, S.A. con excepción 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 el primero de enero de 2008 y quedará resuelto el día treinta y uno de diciembre de 2010 a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán desde el primero de enero de 2008.

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, en 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 sí, 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.

1.11 *Clasificación del personal.*—Se entiende que el personal de sondeos es aquel asignado al centro de trabajo de Tielmes. El resto es personal de estudios.

1.12 *Calendario laboral.*—El calendario laboral se corresponderá con el del Municipio de Madrid para el personal de dicho centro. El resto (Tielmes incluido) se regirá por el propio de su Municipio.

2. Clasificación profesional para el personal de sondeos

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los Grupos Profesionales especificados en el anexo VI.

Los niveles salariales establecidos dentro de cada Grupo Profesional, son el instrumento para realizar la Clasificación Profesional.

La asignación del grupo profesional y nivel salarial a cada trabajador de la Empresa sujeto a este pacto, se realizará en función del trabajo que real y habitualmente desarrolla en su puesto, dentro de la estructura organizativa.

En todos los puestos de trabajo se realizarán todos los trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituyen el eje básico de su actividad por tratarse de trabajos conexos o de continuidad y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad, aunque, considerados dichos trabajos de forma aislada, pudieran ser propios de niveles salariales inferiores o de puestos de trabajo distintos.

3. Retribuciones

3.1 *Salario.*—Para las categorías laborales existentes en la Empresa el salario es el que se indica en las tablas contenidas en el anexo I y anexo II con la actualización correspondiente para cada año en función de la cláusula de revisión salarial.

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. A lo largo del 2008, 2009 y 2010 se revisarán las categorías y puestos de trabajo.

3.2 *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 12 años de antigüedad en la Empresa y posteriormente trienios sin limitación de número.

La cuantía económica de cada bienio o trienio se establece en 23,50 euros mensuales para 2008.

3.3 *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.

3.4 *Complemento retributivo fijo.*—Complemento de carácter personal. Será objeto de pacto individual entre la empresa y el trabajador y tendrá carácter consolidable por lo que no podrá absorberse en ascensos ni promociones económicas.

Su cuantía se establece para el personal de Estudios en 26,53 euros mensuales para 2008.

3.5 *Plus de distancia.*—Para personal de estudios:

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 44,39 euros para 2008, con un límite máximo de 62 km.

Los trabajadores que residan a menos de un kilómetro del centro de trabajo no percibirán plus de distancia. Aquellos trabajadores cuyo plus de distancia esté por debajo del coste anual del abono transporte cobrarán el equivalente a su coste.

El importe total del plus de distancia se abonará por la Empresa reparado en 12 mensualidades. Se considera 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 11,74 euros mensuales para 2008.

Para personal de sondeos:

En los sondeos, el tiempo empleado por el personal en acudir desde el punto de reunión prefijado al puesto de trabajo y viceversa se computará a los efectos de la duración de la jornada legal solo en lo que exceda de cuarenta y cinco minutos diarios, abonándose el exceso, en su caso, como horas extraordinarias.

3.6 *Horas extraordinarias.*—La cuantía correspondiente a los importes de las horas extraordinarias para cada categoría laboral se señala en el anexo III.

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.

3.7 Otros complementos salariales para el personal de estudios.—Gastos de comida: Los trabajadores, por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada de mañana y tarde, percibirán el importe de 9,59 euros para 2008.

3.8 Otros complementos salariales para el personal de sondeos.—Complemento de puesto de trabajo: Será objeto de pacto individual y no tendrá carácter consolidable. Se percibirá solo mientras se desempeñe el puesto de trabajo que dio lugar a su asignación.

Se pactan los importes para los puestos de trabajo que se indican en el anexo V. El sondista cobrará el mismo complemento de disponibilidad que el encargado cuando ejerza las funciones de encargado.

Complemento en función de resultados de las obras de sondeos: Será objeto de pacto individual, estableciéndose su cuantía mediante la fórmula de estimación que acuerden la empresa y trabajador.

Se percibirá como cantidad de pago único anual o fraccionado y no será consolidable.

Gratificaciones voluntarias: Concedidas unilateralmente por la empresa como cantidad de pago único, o periódicamente, y con carácter no consolidable de unos períodos a otros.

Incentivos: El personal del centro de Tielmes percibirá un incentivo por cada día trabajado realmente. El importe de este incentivo será el que se indica para cada categoría laboral en la tabla anexa n.º 5.

Los Sondistas, Ayudantes de Sonda y Peones de sondeo percibirán el incentivo solo los días realmente trabajados en los sondeos.

Se deja especial constancia de que los mayores incentivos del personal de sondeo se establecen por las especiales características del trabajo (trabajo de intemperie, turnos, turno nocturno, peligrosidad y penosidad).

Dada su especial disponibilidad, los Encargados de sondeo de 1.ª y 2.ª, el Supervisor y el Jefe de Almacén, percibirán un incentivo cuya cuantía se indica en el anexo V. Este incentivo no se percibirá durante las vacaciones. Se devengará por tanto durante 11 meses al año.

3.9 Dietas.—Para personal de estudios:

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 para 2008 en la forma indicada en el anexo IV. Las condiciones de los trabajadores que viajen al extranjero serán objeto de un tratamiento específico en función del destino.

Las salidas temporales superiores a 8 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.

Para personal de sondeos:

Para los desplazamientos, al personal de sondeos se le avisará con la antelación suficiente, comunicándole el método de transporte que debe utilizar en cada caso.

Mientras el personal de sondeos trabaje en el centro de Tielmes en labores de mantenimiento, percibirá en 2008 la dieta específica establecida en el anexo n.º 3, siempre que su lugar de residencia esté en provincia distinta a Madrid.

3.10 Cláusula de revisión de retribuciones.—Los conceptos retributivos fijos (salario, antigüedad, complemento personal y complemento retributivo fijo) se incrementarán y consolidarán para cada uno de los años de vigencia del Convenio en el IPC real.

El salario para el año 2008 será el fijado en el anexo I de este documento.

Para los años 2009 y 2010 los conceptos retributivos fijos se incrementarán provisionalmente a cuenta en el IPC oficial previsto.

Cada año, cuando se conozca el IPC real del año anterior, se procederá a la consolidación y, en su caso, a la revisión con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de cada año, de las retribuciones fijas del año anterior. Procederá la citada revisión y el abono de las diferencias que pudieran existir con los incrementos a cuenta, cuando el IPC real sea superior al IPC oficialmente previsto en 2008, 2009 y 2010.

Los importes de los conceptos retributivos no fijos (dietas, gastos de comida, plus de distancia, horas extraordinarias, pluses, puesto de trabajo e incentivos) para 2008 figuran en el texto y anexos del presente documento. Para los años 2009 y 2010 se incrementarán provisionalmente a cuenta en el IPC oficial previsto el primero de enero de cada año. Cuando se conozcan los datos del IPC real de los años 2008, 2009 y 2010, la diferencia con los incrementos a cuenta se repercutirán en la revisión del año siguiente.

El comité y la empresa estudiarán, antes de 2009, la posibilidad de un acuerdo para agrupar al máximo y en la medida de lo posible los complementos salariales en el menor número de conceptos, con el objeto de simplificar las nóminas del personal y sin merma de las retribuciones que correspondan a cada trabajador.

3.11 Abono de retribuciones.—La totalidad del salario anual será abonado por la Empresa repartido en doce pagas, que se abonarán el último día laborable del mes, a excepción de la paga del mes de diciembre, que se abonará el día 22. Cuando este día no fuera laborable, se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

4. *Finiquitos y regulaciones para personal de sondeos*

El importe diario a abonar o deducir por vacaciones, recuperaciones o regularizaciones de otro tipo, se realizará por días laborables, dividiendo el sueldo fijo anual por 250. Cuando el cálculo deba hacerse por horas, el importe diario así resultante se dividirá por ocho.

En caso de baja voluntaria, el trabajador deberá preavisar a la empresa por escrito con 15 días naturales de antelación. El incumplimiento del preaviso facultará a la empresa para deducir o reclamar la cantidad que equivalga al salario de los días correspondientes.

5. *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% de las compensaciones previstas para las jubilaciones anticipadas.

6. *Período de prueba*

La empresa y el trabajador de nuevo ingreso podrán pactar un período de prueba que no podrá exceder de 1 año para los técnicos titulados, ni de cuatro meses para los demás trabajadores.

7. *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 0,20 euros por kilómetro.

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

8. *Jornada de trabajo y horarios*

Para personal de oficinas, taller y almacén:

Se fijan en 1.745 el número de horas anuales de trabajo para el periodo de vigencia del presente convenio.

La jornada de trabajo y el calendario laboral de CGS se ajustará anualmente en función del calendario laboral oficial de manera que se realice el total de horas indicado, partiendo inicialmente de la siguiente distribución y el siguiente horario:

De 1 de enero a 15 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre, jornada semanal de 40 horas siendo libres las tardes de los viernes.

De 16 de junio a 15 de septiembre (jornada de verano), jornada semanal de 37 horas y 30 minutos. Dentro de esta jornada existirá un periodo de descanso que se considerará como trabajo efectivo de 15 minutos diarios.

Tendrán consideración de festivos 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, a convenir entre la Empresa y los trabajadores.

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.

Las entradas y salidas del centro de trabajo que se produzcan tanto dentro de la jornada como a su inicio o fin se registrarán en los relojes de control. Cuando, por cualquier circunstancia, los relojes no funcionen los registros se anotarán en una ficha complementaria estipulada para este fin.

El horario hábil para el cómputo de la jornada laboral será el siguiente de lunes a viernes:

Jornada partida (mañana y tarde):

Entradas y salidas:

Mañanas: entrada de 7:30 h a 9:00 h. Salida entre 13:30 h y 14:00 h (de lunes a jueves) y de las 14:00 h a las 15:00 h los viernes.

Tardes (de lunes a jueves): entrada de 14:00 h a 15:30 h. Salida de 17:00 h a 19:00 h.

La interrupción mínima entre mañana y tarde será de 30 minutos.

Horario de coincidencia:

De lunes a jueves: de 9,00 h a 13,30 h. y de 15 h 30 minutos a 17,00 h. Total 6 h. Los viernes de 9,00 a 14,00. Total 5 horas.

Debe entenderse por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6:00 h y 11:00 h. de lunes a jueves y entre 5:00 h y 7:30 h. los viernes, siempre que se totalicen a la semana 40 horas.

Se admitirá la ausencia dentro del horario de coincidencia establecido, hasta un tope de tres horas semanales.

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) 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.

Jornada continua:

Entrada de 7:15 minutos a 8:00 h. Salida de 14:45 h a 15:15 h.

El cómputo de la jornada será diario, debiéndose totalizar 7:15 h de trabajo real.

Para personal de sondeos:

Por las especiales características de la actividad de la Empresa en los sondeos se trabajará en proceso continuo salvo que las actividades desarrolladas permitan a juicio de la Empresa otro régimen de trabajo.

Los turnos se establecerán de acuerdo con el cuadro siguiente:

Turnos	1.ª semana	2.ª semana	3.ª semana	4.ª semana
Turno de 6:00 h. a 14:00 h.	A	C	B	A
Turno de 14:00 h. a 22:00 h.	B	A	C	B
Turno de 22:00 h. a 6:00 h.	C	B	A	C

A: Primer equipo de sondeo.

B: Segundo equipo de sondeo.

C: Tercer equipo de sondeo.

Cada equipo trabaja 8 horas diarias de lunes a viernes en turnos de mañana, tarde y noche.

Los días festivos que no sean disfrutados por trabajar a turnos se compensarán por días de descanso en las fechas que la organización del trabajo lo permita, o bien se abonarán como horas extraordinarias, teniendo estas el carácter de estructurales.

Cuando el personal de sondeo permanezca en las oficinas, taller o almacén, realizará el horario establecido para estas dependencias.

Cuando no existan obras a las que dedicar al personal de sondeos, éste será destinado al taller almacén a realizar trabajos de mantenimiento. Concluidos éstos, permanecerá en su domicilio, cobrando la totalidad de su salario sin dietas ni incentivos, en situación de espera de instrucciones para su incorporación al trabajo.

9. Vacaciones

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.

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.

Para personal de estudios:

El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal será de 24 días laborables.

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

Se establece un plus diario de 23,86 euros en el año 2008 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.

Para personal de sondeos:

El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal tanto de Taller y Almacén como de Sondeos será de 24 días laborables.

Se establece un plus de 23,02 euros/día para el personal que a petición de la Empresa por escrito, disfrute las vacaciones del año en curso fuera de los siguientes períodos: 15 de junio a 15 de septiembre y 15 de diciembre a 15 de enero.

10. 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.

11. 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. La Empresa se compromete a regular los ascensos en el año 2008, dando preferencia a los trabajadores que han desempeñado trabajos de superior categoría por necesidades del servicio.

12. Traslados para personal de estudios

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

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

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

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

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.

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.

En los traslados desde el centro de Madrid (Alcobendas) a cualquier otro existente o que pueda crearse, la empresa optará por proporcionar una vivienda adecuada a las necesidades 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.

13. Ropa de trabajo

Para personal de estudios: La empresa entregará al personal técnico que por las condiciones de trabajo así lo precise el material necesario.

Para personal de sondeos: La empresa facilitará a su personal de sondeo, taller y almacén, un traje de faena o «buzo» cada cuatro meses y un traje impermeable, botas de seguridad, botas de pocero de seguridad, cascos homologados o guantes, según las necesidades del trabajo.

Al personal que manipule productos químicos se le entregarán trajes de faena cada vez que lo necesite.

Los encargados de sondeos, taller y almacén controlarán el material de seguridad entregado al personal a su cargo, vigilando la conservación y uso apropiado del mismo, sobre todo lo que se refiere a cascos, botas, guantes y trajes impermeables. En todo caso se entregará el material inútil a cambio del nuevo.

14. 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 15 días, siempre que no estuvieran cubiertos por los seguros de accidente y viaje suscritos por la empresa.

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 15 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.

Para los trabajadores en obra, antes del comienzo de ésta deberá designarse el centro sanitario más adecuado para recibir asistencia sanitaria en caso de accidentes, ubicándolo en un esquema de situación respecto a la obra, si fuera necesario.

15. Beneficios sociales

15.1 Jubilación anticipada.—Se conviene la Jubilación Anticipada según dos opciones:

A) Reducción de la edad de jubilación por trabajos penosos contemplados en el Estatuto Minero:

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en la resolución del expediente A-111/99 de fecha seis de abril de 2000, asigna a las categorías y titulaciones profesionales de la empresa coeficientes reductores de la edad de jubilación en el marco del Estatuto Minero.

El coeficiente reductor es del 0,10 (10%) del tiempo trabajado en labores del exterior. Para labores de interior la citada resolución establece que serán de aplicación los coeficientes previstos en el RD 2366/1984, de 26 de diciembre.

Los trabajadores podrán solicitar, como máximo un año antes de la edad de jubilación efectiva y una sola vez, el certificado de Empresa que les corresponda por la realización de los trabajos penosos previstos en el Estatuto Minero y en la resolución antes citada. En el caso de cese de la relación laboral con la empresa, el trabajador, que tuviera derecho a reducción de la edad de jubilación, podrá hacerlo desde el momento en que el cese sea efectivo.

La empresa entregará el certificado antes de transcurridos 30 días laborables contados desde el siguiente a la recepción de la citada solicitud.

B) Mediante compensación económica aportada por la empresa: 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 pagos 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 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 un pago por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe por cada pago 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:

16 años: 12 pagos.

17 años: 14 pagos.

18 años: 16 pagos.

19 años: 18 pagos.

Sobrepasados los 60 años 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 pagos de compensación, que además serán de la cuantía correspondiente a la fecha en que la jubilación sea aceptada por la empresa.

Los trabajadores podrán optar por una de las dos opciones A) ó B) o bien por un plan mixto compensatorio de las dos opciones, pero en ningún caso por el total de las dos, en cuyo caso la compensación se calculará por la diferencia entre la cantidad bruta a percibir por la opción B) y la cantidad bruta total que se devengaría por la pensión de jubilación que pudiera corresponderle en la opción A durante el periodo comprendido entre la fecha de prejubilación, a la que tuviera derecho por aplicación del estatuto minero y los 65 años de edad.

15.1 Complemento por enfermedad.—En los casos de incapacidad temporal 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% de los ingresos del trabajador correspondientes a los conceptos de salario, plus de antigüedad y complemento personal y retributivo fijo.

El complemento asistencial se mantendrá mientras persista la calificación de incapacidad por la Seguridad Social, con un máximo de 18 meses en total.

15.2 Seguro de vida y accidente.—La empresa contratará a su cargo, y a favor del personal, los siguientes seguros:

Muerte o invalidez permanente absoluta: Se asegurará en una cantidad mínima de 60.101,21 euros, 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. Para el personal de sondeos la cantidad asegurada será de 24.040 euros.

Muerte o invalidez absoluta por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 180.303,63 euros, a partir de la fecha de renovación de la póliza vigente. Corresponderá a todos los trabajadores de alta en la empresa. Para el personal de sondeos la cantidad asegurada será de 90.151,82 euros.

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.

15.4 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.

16. Derechos sindicales

16.1 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.

16.2 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.

También se entregará por parte de la Dirección al Comité de Empresa el Plan de objetivos diseñado por la empresa para cada año.

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.

16.3 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 30 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% de afiliados dentro del centro de trabajo tendrán derecho a que, previo requerimiento de los trabajadores afiliados, la empresa descuente de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Alcobendas (Madrid), 26 de abril de 2008.-La Dirección.-El Comité.

ANEXO I

Tabla salarial año 2008 para personal de estudios

Nivel	Puestos de trabajo	€/año	€/mes
1	Ordenanza B Aspirante Administrativo Peón	8.123,03	676,92
2	Aux. Administrativo 3. ^a	9.599,82	799,99
3	Ordenanza A Ayte. Oficina Técnica Aux. Administrativo 2. ^a	12.290,94	1.024,24
4	Conductor 2. ^a	12.407,74	1.033,98
5	Técnico Prácticas Aux. Administrativo 1. ^a	14.551,98	1.212,66
6	Ofic. Administrativo 2. ^a Conductor 1. ^a Técnico Superior Prácticas	15.427,19	1.285,60
7	Delineante B / Prospector C	16.447,30	1.370,61
8	Ofic. Administrativo 1. ^a -B Técnico C	17.423,88	1.451,99
9	Delineante A / Prospector B Ofic. Administrativo 1. ^a -A Técnico Superior D	18.375,75	1.531,31
10	Delineante Proyectista/Prospector A Técnico B	20.265,55	1.688,80
11	Técnico Superior C	21.724,40	1.810,37
12	Jefe Administrativo 2. ^a	23.248,24	1.937,35
13	Jefe Administrativo 1. ^a Técnico A	24.935,30	2.077,94
14	Técnico Jefe de Equipo Técnico Superior B	26.824,98	2.235,41
15	Técnico Superior A	31.169,16	2.597,43
16	Jefe Proyecto D	33.814,48	2.817,87
17	Jefe Proyecto C	36.836,81	3.069,73
18	Jefe Proyecto B	40.615,04	3.384,59
19	Jefe Proyecto A	45.238,99	3.769,92

ANEXO II

Tabla salarial año 2008 para personal de sondeos

Categoría	Nivel	Puestos de trabajo	€/año	€/mes
<i>Personal de Sondeos</i>				
7005	70	Encargado de Sondeo 1. ^a	27.820,15	2.318,35
7105	70	Encargado de Sondeo 2. ^a	25.920,28	2.160,02
7806	71	Supervisor/Sondista 1. ^a	16.185,97	1.348,83
7906	72	Sondista 2. ^a	14.943,75	1.245,31
8006	72	Sondista 3. ^a	14.093,75	1.174,48
8206	73	Ayudante de Sonda 1. ^a	13.242,84	Día 36,28
8306	74	Ayudante de Sonda 2. ^a	11.963,88	Día 32,78
8406	74	Ayudante de Sonda 3. ^a	10.622,55	Día 29,10
8608	75	Peón Minero	9.561,84	Día 26,20
8708	75	Peón	8.108,63	Día 22,22
<i>Personal de Taller y Almacén</i>				
7205	70	Jefe de Almacén	25.920,28	2.160,02
7205	70	Jefe de Taller	25.920,28	2.160,02
7406	71	Oficial 1. ^a Taller	18.769,64	1.564,14
7506	71	Almacenero	18.769,64	1.564,14
7706	71	Oficial 2. ^a A Taller	16.225,38	1.352,12
		Oficial 2. ^a B Taller	15.486,60	1.290,55
		Oficial 3. ^a Taller	13.591,07	1.132,59
	74	Ayudante de Taller	9.330,36	777,53
<i>Personal Administrativo</i>				
		Auxiliar 3. ^a	10.648,09	887,34

ANEXO III

Horas extraordinarias año 2008 para el personal de estudios

Nivel según tabla salarial	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domingos y festivos
1 y 2	5,87	10,49
3 y 4	7,98	14,69
5, 6 y 7	9,07	17,31
8 y 9	11,74	18,53
10, 11, 12 y 13	12,96	21,20

Horas extraordinarias año 2008 para personal de sondeos

Puestos de trabajo	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domingos y festivos
<i>Personal de Sondeos</i>		
Encargado de Sondeo Supervisor	11,66	28,25
Sondista	9,00	16,40
Ayudante de Sonda Peón Especialista	8,37	15,56
<i>Personal de Taller y Almacén</i>		
Jefe de Almacén Jefe de Taller	11,66	28,25
Oficial 1. ^a Taller Almacenero Oficial 2. ^a Taller	10,05	18,05
Oficial 3. ^a Taller Ayudante de Taller	8,37	15,56
<i>Personal Administrativo</i>		
Auxiliar 3. ^a	6,85	11,43

ANEXO IV

Dietas año 2008 para personal de estudios

Categorías	Dieta Euros	Aloj. y desayuno Euros	Comida/cena Euros
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos 1. ^a	92,24	39,81	26,21
Técnicos Medios, Jefes Administrativos 2. ^a y Prospector Jefe de Equipo.	79,45	31,13	24,16
Otras categorías	54,50	20,08	17,21
Conductor, cobrando plus de Km. ...	41,24	19,31	10,97

Dietas año 2008 para personal de sondeos

Categorías	Dieta Euros	½ Dieta Euros	Comida/Cena Euros
Encargado de sondeo	54,15	27,07	16,26
Supervisor	54,15	27,07	16,26
Otras categorías	47,51	23,31	14,06
Dieta por trabajos de mantenimiento en Tielmes	25,60	-	-
Peones	37,86	-	14,06

ANEXO V

Complementos e incentivos año 2008 para el personal de sondeos

Incentivos por trabajo

	Euros/día trabajo
Sondista	8,29
Ayudante Sonda	8,29
Peón	8,29
Personal de Taller y Almacén	5,64

Incentivos por disponibilidad

	Euros/mes
Encargado de Sondeo	316,28
Supervisor	316,28
Jefe de Almacén	316,28

Complemento de puesto de trabajo

	Euros/mes
Sondista a Encargado (1 turno) Cobra disponibilidad de encargado (316,28)	

	Euros/día trabajo
Ayudante de Sonda a Sondista	29,10

ANEXO VI

Clasificación profesional para el personal de sondeos

Técnicos

Encargados de sondeo: Son los que conociendo las características y funcionamiento de las máquinas de perforación, dirigen y coordinan el trabajo de uno o varios equipos, así como las reparaciones necesarias a pie de obra. Se ocupan asimismo de los problemas logísticos y de la relación con los técnicos responsables de la obra.

Supervisor: Es el que, con los conocimientos técnicos necesarios, se ocupa preferentemente de los problemas logísticos, administrativos y de relaciones de una o varias obras.

Sondistas: Son los trabajadores que dentro de cada turno de trabajo realizan las tareas de perforación y aquellas otras que le sean encomendadas, y ordenan el trabajo del personal a su mando.

Jefe de taller: Es aquel trabajador con formación especializada en mecánica, que conociendo las características y funcionamiento de las

máquinas de perforación, se ocupa de ordenar el trabajo del personal del taller, realizando directamente reparaciones, mantenimiento o montaje, en caso necesario.

Este puesto de trabajo podrá compatibilizarse con el de jefe de almacén cuando lo permita el volumen de actividad.

Jefe de almacén: Es aquel trabajador que conociendo las características y funcionamiento de las máquinas de perforación, se responsabiliza del almacén de materiales, repuestos y parque de maquinaria, recepción de pedidos, mantiene al día el inventario, distribuye y controla equipos, repuestos y consumibles.

Este puesto de trabajo podrá compatibilizarse con el de jefe de taller cuando lo permita el volumen de actividad.

Operarios: Oficiales y ayudantes de taller

Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica de los llamados oficios clásicos, realiza en la empresa trabajos propios de su especialidad como mecánica, electricidad, etc.

Almacenero: Es el operario que, con categoría de oficial, realiza tareas encomendadas por el jefe de almacén.

Ayudante de sondista: Es el operario que asiste al sondista en las maniobras y otras tareas de perforación, y deberá estar capacitado para sustituirle en sus ausencias.

Peón Especialista: Es el operario con cierta experiencia y especialización que realiza las tareas auxiliares encomendados por los sondistas y ayudantes.

Peón: Es el obrero mayor de dieciocho años que carece de especialización en las tareas de sondeo, y realiza actividades que no requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

16364

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo de Vera Meseguer, S.A.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Vera Meseguer, S.A. (Código de Convenio n.º 9012182), publicado en el BOE de 24/2/2003, revisión que fue suscrita con fecha 25 de enero de 2008, por la Comisión Mixta de Arbitraje de dicho convenio, intergrada por los designados por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa, firmantes del convenio en representación de la mencionada entidad y de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta Paritaria.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 24 de septiembre de 2008.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ARBITRAJE DEL CONVENIO DE LA EMPRESA VERA MESEGUER, S.A., CELEBRADA EL DÍA 25 DE ENERO DE 2008

En Murcia, siendo las 19 horas del día 25 de enero de 2008 se reúnen en los locales de la empresa, en carretera de El Palmar n.º 148, de Murcia, los miembros de la Comisión Mixta de Arbitraje del Convenio de Empresa, integrada por las siguientes personas:

Por el Comité de Empresa: D. Joaquín Rubio Palazón (U.G.T.), D. Luís Parra Pérez (U.G.T.) y D. Juan Hidalgo Cárcelos (U.G.T.).

Por la empresa: D. Juan Pozuelo Galián, D. Carmelo José Gorosabel Argañiz y D. Juan Emilio González Serrano.

Ambas representaciones se reconocen plena capacidad negociadora y acuerdan lo siguiente:

1.º Aprobar la nueva tabla salarial correspondiente al año 2008, resultante de aplicar el 4,2% del I.P.C. del año 2007 a las cantidades de la tabla salarial correspondiente al 2007 (anexo I).

La nueva tabla salarial resultante de aplicar esta subida y vigente para todo el año 2008 se adjunta a esta acta como anexo II.

2.º La nueva tabla salarial 2008 se hará efectiva a partir del día 1 de Enero del presente año 2008.