

HORAS DE VISITA DEL MEDICO		INCORPORACION a las 15 horas	SALIDA DE S. FAUSTO	LLEGADA A S. FAUSTO
13	horas	NO	---	16 horas
13'30	"	NO	---	16'30 "
14	"	NO	---	17 "
14'30	"	NO	---	17'30 "
15	"	NO	---	18 "
15'30	"	NO	---	18'30 "
16	"	NO	---	19 "
16'30	"	NO	---	19'30 "
17	"	NO	---	20 "
17'30	"	NO	---	20'30 "
18	"	SI	16 horas	21 "
18'30	"	SI	16'30 "	No se reincorpora
19	"	SI	17 "	" " "
19'30	"	SI	17'30 "	" " "
20	"	SI	18 "	" " "
20'30	"	SI	18'30 "	" " "

TURNO DE TARDES

- 4º -De acuerdo con las tablas anteriores:
- a) Los que tengan el médico a las 9'30 de la mañana, no percibirán el mayor tiempo invertido de la mañana (TRASLADO) y sí percibirán el regreso a Barcelona. (Turno mañanas) Los que tengan el médico hasta las 17'30 h. tarde, no percibirán el mayor tiempo invertido de la tarde (TRASLADO) y sí percibirán el regreso a Barcelona. (Turno tardes)
  - b) Los que tengan el médico comprendido entre las 10 y 11 h. en turno mañanas, y a las 16 horas en turno de tardes, percibirán los dos traslados, ya que invierten el mayor tiempo para ello.
  - c) Los que tengan el médico a partir de las 11'30 en turno mañanas, y de las 18'30 en turno de tardes, percibirán solo una vez el mayor tiempo invertido.
- 5º -Las horas de permisos que resulten en cualquier caso, se abonarán íntegramente. No se perderá la puntualidad, ni el permiso trimestral.

**TRABAJADORES RESIDENTES EN S. FAUSTO Y POBLACIONES LINDANTES**

- 6º -El tiempo de permiso será el que se considere preciso, para la asistencia al médico.
- 7º -La justificación y pago de horas y puntualidad, será igual que para los residentes en Barcelona.

**21240 RESOLUCION de 5 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 21 de junio de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 21 de mayo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 5 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo. «Compañía General de Sondeos, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑIA GENERAL DE SONDEOS, S.A., Y LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID, MAJADAHONDA, CIUDAD REAL, ZARAGOZA Y SEVILLA.**

**1.- DISPOSICIONES GENERALES:**

**1.1. Ambito territorial:**

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Zaragoza y Sevilla de la COMPAÑIA GENERAL DE SONDEOS, S.A.

**1.2. Ambito personal:**

Las normas del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores contratados con carácter indefinido por jornada completa de la Compañía General de Sondeos, S.A., con excepción de aquellos trabajadores que ejercen actividades de alta dirección o gestión, y los que con categoría de Jefe de Departamento opten por su exclusión del Convenio, expresada a título personal y por escrito.

**1.3. Ambito temporal:**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a la hora cero del día primero de Enero de 1.982 y quedará resuelto el día treinta y uno de Diciembre de 1.982 a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga acordada de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán con efecto retroactivo al primero de Enero de 1.982, excepto al personal que haya causado baja voluntaria en la Empresa antes de suscribirse el Convenio. No se entenderá como baja voluntaria la Jubilación.

**1.4. Comisión Paritaria:**

Para las posibles dudas de interpretación del presente Convenio, existirá una comisión formada por dos representantes del Comité de Empresa y por dos representantes de la Empresa que, caso de no llegar a un acuerdo sobre el problema suscitado, elevará 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 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 de sueldos, salarios, primas, pluses fijos, primas o pluses variables y premios). Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, comarcas o regionales o de cualquier otra índole.

**1.10. Normas subsidiarias:**

Lo serán las normas legales laborales de carácter general, y la Reglamentación de Trabajo de 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 nº 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 registrará el devengo de este Plus será el de bienios y trienios,

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 15.210,- Ptas. anuales.

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.

**2.3. Complemento Personal:**

El Complemento Personal que perciban los trabajadores se incrementará para 1.982 en un 11%.

El Complemento Personal tiene el carácter de 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:**

En los centros de Madrid y Majadahonda se incrementarán las cantidades percibidas individualmente durante 1.981 en un 12%.

En caso de cambios de domicilio o altás en la Empresa los importes correspondientes se calcularán de acuerdo con los determinados por situaciones análogas.

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.

**2.5. Incentivos:**

a) El personal con categoría de Conductor podrá optar de forma alternativa entre el incentivo de 618 Ptas. por día de viaje, o por la percepción de 2,65 Ptas. por kilómetro recorrido.

b) El personal Titulado Superior y de Grado Medio, percibirá un Plus de desplazamiento por cada jornada dedicada a la realización de trabajo efectivo fuera del lugar de residencia o jornada de campo.

La cuantía de este plus se fija para 1.982 en 650,- Ptas. por jornada completa y a la mitad por fracción de jornada.

No se devengará este plus en los desplazamientos debidos a motivos distintos a la realización de trabajos, como Congresos y Cursos.

**2.6. Horas Extraordinarias:**

La cuantía correspondiente a los importes de las horas extras para cada categoría laboral se señala en el anexo nº 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.

**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 448,- Ptas.

**2.8. Dietas:**

La cantidad compensatoria diaria que la Empresa asigne 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 nº 3.

Las salidas temporales superiores a 8 horas en que no deba pernoctarse fuera del lugar de residencia devengarán, además de los gastos de viaje, la mitad de las dietas establecidas.

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 admitiéndose 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 448,- Ptas.

**2.9. Participación en Beneficios:**

La fórmula de participación en beneficios de la Empresa para cada empleado, aplicada al Ejercicio de 1.981, será la siguiente:

$$PB = P \times \left( \frac{Bb_{1.981}}{Bb_{1.980}} \times \frac{Pm_{1.980}}{Pm_{1.981}} - 1 \right)$$

Pb = Participación en Beneficios

P = Total paga normal de Diciembre de 1.981

Bb = Beneficios antes de impuestos

Pm = Plantilla media

Esta participación en beneficios se abonará por la Empresa en el mes siguiente a la aprobación por el Consejo del Ejercicio de 1.981

Solo tendrá derecho a la participación en beneficios el personal fijo en alta la fecha de su percepción y será proporcional al tiempo trabajado el año correspondiente. Serán situaciones asimiladas a la de alta, las bajas por incapacidad laboral, fallecimiento, jubilación y excedencia por servicio militar.

**2.10. Revisión salarial:**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de Junio un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981, superior al 6,00%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre de 1.982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.982.

**2.11. Abono de salarios:**

La totalidad del salario será abonado por la Empresa repartido en 15 pagas; doce normales y tres extraordinarias, una de las cuales se dividirá en dos medias, abonándose en las siguientes fechas:

Los días 22 de Marzo y 22 de Septiembre: 1 paga normal y 1/2 extraordinaria

Los días 22 de Julio y 22 de Diciembre: 1 paga normal y otra extraordinaria

Los días 30 de los meses restantes: 1 paga normal

La Empresa y la representación de los trabajadores, recomiendan el cobro de salarios mediante transferencia bancaria, por facilitar los trámites administrativos y disminuir las salidas interjornada.

**3.- MEDIOS DE TRANSPORTES:**

El personal, voluntariamente y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo propio al servicio de la Empresa indemnizándose en la cuantía señalada en la tabla siguiente:

Vehículo	Ptas./Km.
De 0 a 1.000 cc.	15,90
De 1.001 a 1.400 cc.	16,40
Más de 1.400 cc.	16,90

Para recorridos en carreteras no asfaltadas, caminos o pistas, el importe por kilómetro que corresponda se incrementará en un 30%.

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

Si no aumentase el precio de la gasolina antes del 30 de Julio, se revisarán los importes de la indemnización por kilómetro en esa fecha.

**4.- JORNADA DE TRABAJO:**

La jornada de trabajo se fija en 42 horas semanales.

Durante el periodo de 15 de Junio al 15 de Septiembre, todo el personal que permanezca en las oficinas centrales y otras dependencias anejas, trabajarán en régimen de jornada intensiva, salvo casos de necesidad urgente o fuerza mayor. Asimismo no trabajará el día 4 de Diciembre (Santa Bárbara), las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre y disfrutará cuatro puentes, los cuales se concretarán de acuerdo con el Comité de Empresa.

Dentro de lo posible y siguiendo la costumbre actual, la Empresa procurará que sus trabajadores de la División de Estudios no realicen desplazamientos de duración superior a quince días naturales.

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

**5.- HORARIOS:**

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

**- Entradas y Salidas:**

Mañanas: Entrada de 7,45 a 9,-- h. Salida a las 14h.

Tardes: " 14,30 a 15,30 h. Salida de 17 a 19 h.

**Horario de coincidencia:**

De 9.- a 14.- h. y de 15,30 a 17.- h.- Total 6,50 h.

Debe entenderse por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6,50 y 10,50 siempre que se totalicen a la semana 42 h.

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, con excepción del viernes o vísperas de "no laborable", salvo casos justificados.

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

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

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

Durante el periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, el horario será el siguiente, de Lunes a viernes:

Entrada de 7,15 a 7,45 - Salida de 14,45 a 15,15

El cómputo de la jornada será diario debiéndose totalizar 7,50 horas.

#### 6.- VACACIONES:

El periodo de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal será de 22 días laborables o un mes completo.

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

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

Se establece un plus de 1.250,- Pesetas/día para el personal que a petición de la Empresa por escrito, disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes periodos: 15 de Junio a 15 de Septiembre y 15 de Diciembre a 15 de Enero.

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

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

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

#### 7.- 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.

#### 8.- ASCENSOS Y PROMOCIONES:

##### 8.1. 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.

##### 8.2. Promociones automáticas:

Las categorías reseñadas en el anexo nº 4 después de desempeñar su puesto durante 5 años sin haber ascendido de categoría, devengarán el sueldo de la categoría inmediatamente superior.

#### 9.- TRASLADOS:

Cualquier traslado a otro centro de trabajo que fuerce a un cambio de residencia del trabajador, se hará ajustándose a las normas siguientes, y con independencia de lo que la Ley señale al respecto:

- Traslados por decisión de la Empresa:
  - 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.

e) El trabajador dispondrá del permiso retribuido necesario al objeto de facilitar la localización de vivienda en el nuevo lugar de residencia y poder realizar todas las gestiones inherentes al traslado. Los gastos ocasionados por estos viajes previos del trabajador correrán a cargo de la Empresa.

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

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

La ayuda de vivienda se percibirá dividida en 12 partes correspondiendo con mensualidades adelantadas.

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

- Traslados por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Trabajador:

Cuando el traslado se efectue por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes.

- Traslado a instancias del interesado:

Cuando el traslado se efectue a instancias del interesado, de accederse al mismo, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

#### 10.- 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.

#### 11.- SEGURIDAD E HIGIENE:

Se realizará un reconocimiento médico anual a todo el personal sin coste para el mismo.

En caso de accidentes o enfermedad 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.

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.

#### 12.- BENEFICIOS SOCIALES:

##### 12.1. Jubilación:

Teniendo en cuenta la situación de desempleo existente en el país, y de acuerdo con la política de empleo establecida por el Gobierno, los principales sindicatos y representaciones empresariales, se pacta en el presente convenio que la jubilación obligatoria para los trabajadores será a los 64 años.

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

Por decisión de la Empresa o del trabajador 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 25 años 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 las siguientes compensaciones económicas:

- Una cantidad anual equivalente a la diferencia entre la pensión que conceda al trabajador la Mutualidad Laboral (que deberá justificar debidamente), calculada por su importe anual, y el 75% de las retribuciones fijas anuales (salario de su categoría, complemento personal y antiguo) que le correspondiese percibir el año en que cumple los 60 años. En todo caso se entenderán cantidades brutas. Calculado el complemento anual, este permanecerá invariable hasta que el trabajador cumpla 65 años, en que desparecerá.

Esta cantidad se devengará en todos los supuestos contemplados por la Seguridad Social en casos de viudedad, hasta la fecha en que el trabajador jubilado hubiera cumplido los 65 años.

Mientras persista el complemento, se percibirá dividido en tantas veces como la Mutualidad abone la pensión.

b) un sexto de las retribuciones fijas anuales que le correspondiese recibir el año en que cumple los 60 años de edad.

El trabajador podrá optar por las compensaciones citadas en los puntos a) y b) o recibir una cantidad de pago único, - equivalente a 18 pagas de importe igual a la percibida en el mes en que cumple 60 años de edad. Dicha paga se entiende según su importe bruto excluidas las retribuciones extraordinarias, variables o de vencimiento superior al mes.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los 60 años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los 25 años de antigüedad, existirá una reducción de una paga por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe de 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 21 y 24 años y soliciten jubilarse anticipadamente, recibirán la siguiente compensación económica:

21 años	=	10 pagas
22 años	=	12 pagas
23 años	=	14 pagas
24 años	=	16 pagas.

Sobrepasados los 60 años ya no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar 25 de antigüedad, llevándose a efecto la misma de acuerdo con las normas previstas.

En caso de que existan más de dos peticiones de jubilación anticipadas en un año natural acogiéndose a la compensación de pago único, 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.

**12.2. Complemento por enfermedad:**

En los casos de incapacidad laboral transitoria motiva 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.

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

**12.3 Seguro de Vida y Accidente:**

La Empresa contratará a su cargo, antes de transcurrido un mes de la firma del Convenio, y a favor del personal fijo en activo, los siguientes seguros:

- Muerte o invalidez total permanente: se asegurará en una cantidad mínima de 1.250.000.- Ptas.
- Muerte por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 2.500.000.- Ptas.
- Muerte o invalidez total permanente por accidente laboral: Se asegurará en una cantidad mínima de 5.000.000.- Ptas.

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.

**12.4 Economato:**

Se garantiza a todos los trabajadores la adscripción al Economato Laboral Colectivo de CEPESA, y en todo caso de conformidad con la legislación vigente.

**13.- DERECHOS SINDICALES:**

**13.1. 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.

**13.2. Información sobre la marcha de la Empresa:**

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

Las fechas de entrega de la información serán:

Periodo	Fecha de entrega
Enero - Marzo	Mes de Junio
Enero - Junio	Mes de Septiembre
Enero - Septiembre	Mes de 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 este y para fines distintos de los que motivaron la entrega.

**13.3. 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 representantes, facilitándoseles el material de oficina necesario.

C) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios para fijar las comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar los servicios de fotocopiado 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 descuenta de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

**CONVENIO COLECTIVO 1.982**

**TABLA SALARIAL**

**ANEXO Nº 1**

CATEGORIA	SALARIO 1.982
Jefe Departamento	2.053.225
Jefe de Proyecto	2.650.221
Técnico Sup. Jefe de Equipo	2.148.942
Técnico Sup. "A"	1.811.793
Técnico Sup. "D"	1.561.127
Técnico Sup. "C"	1.190.795
Técnico Sup. "D"	893.174
Técnico Jefe de Equipo	1.519.578
Técnico "A"	1.410.426
Técnico "B"	1.297.593
Técnico "C"	884.453
Prospector Jefe de Equipo	1.366.045
Jefe de Sala	1.366.045
Delineante Projectista	1.190.795
Delineante "A"	1.079.718
Delineante "B"	893.173
Calcedor	715.534
Ayudante Oficina Técnica	715.534
Jefe de Laboratorio	1.366.045
Auxiliar Laboratorio "A"	884.452
Auxiliar Laboratorio "B"	715.534
Conductor 1ª	906.468
Jefe 1ª. Administrativo	1.465.160
Jefe 2ª. Administrativo	1.366.045
Oficial 1ª. Administrativo "A"	1.120.139
Oficial 1ª. Administrativo "B"	1.002.008
Oficial 2ª. Administrativo	901.987
Auxiliar Administrativo 1ª.	871.066
Auxiliar Administrativo 2ª.	713.053
Ordenanza	684.243

**CONVENIO COLECTIVO 1.982**

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

**ANEXO Nº. 2**

PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO:		Domingos y Festivos:
- Jefe Administrativo	508	1.184
- Oficial Administrativo	476	882
- Auxiliar Administrativo	476	882
- Ordenanza	410	760
- Jefe de Laboratorio	508	1.184
- Auxiliar Laboratorio	476	882
- Jefe de Sala	508	1.184
- Delineante Projectista	508	1.104
- Delineante	476	882
- Calcedor	410	760
- Ayt. Ofic. Técnica	410	760
- Conductor	476	882

CONVENIO COLECTIVO 1.982

DIETAS: ANEXO N.º 3

- Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Admtvs. 1ª.....	4.050,- Ptas.
- Técnicos Medios y Jefes Admtvs. 2ª...	3.375,- "
- Otras Categorías .....	2.050,- "

<u>DESCGLOSE DE LA DIETA:</u>	<u>Dieta de 4.050 Pt.</u>	<u>Dieta de 3.375 Pt.</u>	<u>Dieta de 2.050 Pt.</u>
- Alojamiento y desayuno	2.050	1.575	950
- Comida	1.000	900	550
- Cena	1.000	900	550
	4.050	3.375	2.050

CONVENIO COLECTIVO 1.982

PROMOCIONES AUTOMATICAS ANEXO N.º 4

Aux. Admvº 2ª.	a Aux. Admvº 1ª.
Aux. Admvº 1ª.	a Ofic. Admvº de 2ª.
Ofic. Admvº 2ª.	a Ofic. Admvº- 1ª - B
Aux. Labor. "B"	a Aux. Labor. "A"
Calcedor	a Delineante "B"

**21241** RESOLUCION de 28 de junio de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Acedo García.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 31 de marzo de 1982 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 724/1978, promovido por don Pedro Acedo García, sobre rehabilitación y reintegro como oficial de la que fue Organización Sindical, hoy Administración de los Servicios Institucionales, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, no dando lugar a la causa de inadmisibilidad aducida por la Abogacía del Estado, debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Acedo García, contra la denegación presunta por silencio de la petición formulada el veintisiete de octubre de mil novecientos setenta y siete, de aplicación de la amnistía acordada por la Ley cuarenta y seis/mil novecientos setenta y siete, y, en consecuencia, la confirmamos, por ser conforme a derecho. Sin costas.»

Madrid, 28 de junio de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

**21242** RESOLUCION de 28 de junio de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Manuel González Sánchez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 19 de febrero de 1982 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 158/1979, promovido por don Manuel

González Sánchez, sobre solicitud de su paso al Cuerpo Técnico de Administración de la AISS, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso interpuesto por la representación procesal de don Manuel González Sánchez contra la denegación presunta de su petición de ser integrado en el Cuerpo Técnico de la AISS; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

Madrid, 28 de junio de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

**21243** RESOLUCION de 28 de junio de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Remedios Benavent Sebastián.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 21 de abril de 1982 por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo número 253/81, promovido por doña Remedios Benavent Sebastián, sobre deducción al actor de parte de sus haberes, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando, como estimamos, el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Remedios Benavent Sebastián contra la desestimación tácita del Ministerio de Trabajo, en virtud de la cual no se dio lugar al recurso de alzada formulado contra resolución del Director general de Personal de Trabajo de fecha uno de abril de mil novecientos ochenta, en la que se deducía a la actora parte de sus haberes, debemos declarar y declaramos no ajustadas a derecho dichos actos que, consecuentemente anulamos, todo ello con reconocimiento del derecho a obtener la devolución de las sumas ingresadas por tal concepto y sin hacer especial imposición de costas.»

Madrid, 28 de junio de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

**21244** RESOLUCION de 6 de agosto de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de Trabajo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y su personal laboral.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Trabajo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y su personal laboral, suscrito con fecha 30 de abril de 1982, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 44/1981, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1982 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada; en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981 de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en aplicación del convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 6 de agosto de 1982.—El Director general, P. D., el Subsecretario general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION Y SU PERSONAL LABORAL**

**CAPITULO PRIMERO**

Artículo 1.º Finalidad, ámbito funcional y territorial.—El presente Convenio empresarial establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en los distintos Centros directivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Será de aplicación a todas las Unidades Administrativas pertenecientes a la Administración Centralizada de ámbito nacional, regional o provincial de las que dependa el personal laboral, quedando por consiguiente excluido el personal laboral