

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23101** RESOLUCION de 7 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID Y ANEXOS

### 1. Disposiciones generales

1.1 Ambito territorial.—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los Centros de trabajo de Madrid, Ciudad Real, Tarragona, Barcelona y Sevilla, de la «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima».

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, Sociedad Anónima», 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 1 de enero de 1986, y quedará resuelto el día 31 de diciembre, 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 1986, excepto al personal que haya causado baja voluntaria en la Empresa antes de suscribirse el Convenio. No se entenderá como baja voluntaria a estos efectos la jubilación.

1.4 Comisión paritaria.—Para las posibles dudas de interpretación del presente Convenio existirá una Comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Empresa que, caso de no llegar a un acuerdo sobre el problema suscitado, elevará el informe con sus actuaciones a la autoridad competente:

Representantes del Comité de Empresa: Don Alberto Baille Gargallo y don Manuel Montalvo Sánchez-Herrera.

Representantes de la Empresa: Don Angel Rodríguez Paradinas y don Pablo García Morilla.

1.5 Denuncia del Convenio.—La denuncia total o parcial del presente Convenio deberá efectuarse por escrito antes de la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

1.6 Normas superiores.—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

1.7 Unicidad.—El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la jurisdicción laboral no aprobase alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, las modificaciones de tal o tales cláusulas obligan a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.8 Garantía «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam», entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter.

1.9 Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas, entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter, son

compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora en sueldos, salarios, primas, pluses fijos, primas o pluses variables y premios). Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, comarcales, regionales o de cualquier otra índole.

1.10 Normas subsidiarias.—Lo serán las normas legales laborales de carácter general y la Reglamentación de Trabajo para Investigación y Explotación Petrolífera.

### 2. Retribuciones

2.1 Salario.—Para las categorías laborales existentes en la Empresa el salario es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 1.

La retribución anual para cada trabajador se completa con carácter fijo con el complemento personal y el plus de antigüedad correspondiente.

2.2 Plus de antigüedad.—El sistema por el que se regirá el devengo de este plus será el de bienios y trienios.

Se devengarán bienios hasta cumplir 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 21.397 pesetas.

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 1986 en un 6,03 por 100.

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.—Se percibirá en el Centro de Madrid. 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 3.182 pesetas al año.

Los trabajadores que residan a menos de 1 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.—El personal con categoría de Conductor podrá optar en sus desplazamientos por percibir un incentivo de 3,74 pesetas por kilómetro recorrido y dieta de 3.005 pesetas al día o solamente dieta, correspondiéndole en este caso la de 3.980 pesetas.

2.6 Horas extraordinarias.—La cuantía correspondiente a los importes de las horas extraordinarias para cada categoría laboral se señala en el anexo número 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 tendientes a la reducción de horas extraordinarias, sustituyéndolas por nuevos puestos de trabajo.

2.7 Gastos de comida.—Los trabajadores del Centro de Madrid por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada partida percibirán 690 pesetas.

2.8 Dietas.—La cantidad compensatoria diaria que la Empresa asigna a cada empleado, con ocasión y a consecuencia de los desplazamientos que tenga que realizar dentro del territorio nacional por imperativos del trabajo, se fija en la forma indicada en el anexo 3.

Las salidas temporales superiores a ocho horas en que no deba pernoctarse fuera del lugar de residencia devengarán el importe establecido en el desglose de las dietas para la comida y la cena.

En los casos justificados y autorizados por el Jefe de Departamento correspondiente se podrá utilizar el sistema de «gastos pagados».

Asimismo, podrá utilizarse el sistema consistente en pasar la factura del alojamiento y desayuno y percibir como dieta la parte equivalente al desglose de la comida y cena, no admitiendo en este supuesto facturas de hotel con categoría superior a tres estrellas.

En los desplazamientos entre los Centros de Madrid y Majadahonda se devengará exclusivamente la cantidad prevista como compensación de gastos de comida, de 690 pesetas.

2.9 Revisión salarial.—En el caso de que la cuenta de explotación del ejercicio de 1986 resultase con beneficios, se aplicaría la siguiente revisión salarial:

Una vez conocido oficialmente el incremento del IPC al 31 de diciembre de 1986 respecto al 31 de diciembre de 1985, se calculará

el 98,5 por 100 del citado IPC, aplicándose como revisión de todas las retribuciones fijas (salario, antigüedad y complemento personal) la diferencia entre el porcentaje citado y el 6,03 por 100 (IPC pör 0,985) - 6,03 por 100.

La revisión prevista se aplicará, en su caso, con efecto de 1 de enero de 1986 y tomando como base el cálculo de los salarios al 31 de diciembre de 1985.

2.10 Abono de salarios.—La totalidad del salario anual será abonado por la Empresa repartido en quince pagas y media, doce normales y tres y media extraordinarias.

El último día laborable de los meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre se abonará una paga.

El día 22 de marzo se abonará una paga y media.

El último día laborable de junio se abonarán dos pagas.

El día 22 de septiembre se abonarán dos pagas.

El día 22 de diciembre se abonarán dos pagas.

Cuando el día 22 de los meses citados coincida con día no laborable el abono se realizará el día laborable inmediatamente anterior.

### 3. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

Por acuerdo entre Empresa y trabajador y, en todo caso, voluntariamente por parte de éste, los contratos de trabajo a tiempo completo podrán transformarse en otros a tiempo parcial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.4 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

En caso de formalización de un contrato de relevo, según lo dispuesto en el artículo 12.5 de la Ley 32/1980, de 2 de agosto, el trabajador relevado tendrá derecho al 25 por 100 de las compensaciones previstas para las jubilaciones anticipadas.

### 4. Medios de transporte

El personal, voluntariamente y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo propio al servicio de la Empresa, indemnizándose en la cuantía de 25 pesetas por kilómetro.

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

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

### 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 del 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 37,5 horas semanales. Dentro de la jornada de verano existirá un período de descanso que se considerará como trabajo efectivo de quince minutos diarios.

Tendrán consideración de festivos el día 4 de diciembre (Santa Bárbara), las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y los puentes que existan en el año.

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 cincuenta horas.

Debe entenderse por tanto que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre seis cincuenta y diez cincuenta horas, 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, con excepción del viernes o visperas de «no laborables», salvo casos justificados.

La ausencia dentro del horario de coincidencia, tanto al principio como al final del mismo, o cuando se trate de salidas interjornadas, 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:

a) Permiso para hacer efectiva la nómina, consulta médica propia o 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 cincuenta 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 veinticinco horas de trabajo real.

Las salidas al exterior del Centro de trabajo con ocasión del permiso interjornada, se registrarán en los relojes de control como cualquier salida interjornada.

### 7. Vacaciones

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

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

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

Se establece un plus de 1.741 pesetas por día para el personal que a petición de la Empresa por escrito disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes períodos: 15 de junio a 15 de septiembre y 15 de diciembre a 15 de enero.

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

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

Si con posterioridad a la concesión formal de vacaciones la Empresa las anulase, deberá indemnizar los perjuicios económicos ocasionados abonando el coste de la anulación o reserva efectuadas.

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

### 8. Permisos sin retribución

En casos justificados a juicio de la Empresa los empleados que lleven, como mínimo, un año de permanencia en la Empresa, podrán disfrutar de permisos sin sueldo por el tiempo necesario.

### 9. Ascensos y promociones

9.1 Ascensos.—Los ascensos se realizarán con la máxima objetividad en función de la experiencia, profesionalidad y capacidad de cada trabajador y las vacantes a cubrir.

9.2 Promociones automáticas.—Exclusivamente las categorías reseñadas en el anexo 4, después de desempeñar su puesto durante cinco años sin haber ascendido de categoría, devengarán el sueldo de la categoría inmediatamente superior.

### 10. Traslados

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

**Traslados por decisión de la Empresa:**

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

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

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

d) La Empresa comunicará la intención de trasladar al trabajador con una antelación de, por lo menos, tres meses. El traslado nunca se efectuará antes de transcurrido un mes desde la fecha de decidido el traslado.

e) El trabajador dispondrá del permiso retribuido necesario al objeto de facilitar la localización de vivienda en el nuevo lugar de residencia y poder realizar todas las gestiones inherentes al traslado.

Los gastos ocasionados por estos viajes previos del trabajador correrán a cargo de la Empresa.

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

Las indemnizaciones que puedan concederse serán establecidas en función de las circunstancias personales y familiares del trabajador, duración del traslado, etcétera, y se hacen extensivas, asimismo, a los traslados entre Centros de trabajo de Madrid y Vitoria.

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, de accederse al mismo, 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 del trabajo así lo precise, el material necesario.

Al personal de Administración que lo desee se le facilitará una chaqueta de trabajo, Delineantes, Botones, Ordenanzas y Laborantes dispondrán asimismo de ropa adecuada.

**12. Seguridad e higiene**

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

En caso de accidente o enfermedad en desplazamientos por motivos de trabajo que requiera hospitalización fuera de su residencia, la Empresa sufragará los gastos de viaje y estancia de un familiar acompañante hasta un tope de quince días.

Si, como consecuencia de un accidente laboral, se realicen 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.

**13. Beneficios sociales**

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

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

Por acuerdo entre la Empresa y los trabajadores podrá aplazarse la edad de jubilación hasta los sesenta y cinco años.

**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 años en la Empresa, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente con arreglo a las siguientes normas compensatorias:

La Empresa concederá la jubilación anticipada antes de transcu-

rridos 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 la percibida en el mes en que cumple sesenta 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 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 ya 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 complemento personal.

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

**13.3 Seguro de vida y accidente.**—La Empresa contratará a su cargo y a favor del personal fijo en activo, los siguientes seguros:

— Muerte o invalidez permanente absoluta: Se asegurará en una cantidad mínima de 1.250.000 pesetas.

— Muerte por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 2.500.000 pesetas.

— Muerte o invalidez permanente absoluta por accidente laboral: Se asegurará en una cantidad mínima de 5.000.000 de pesetas.

Asimismo, la Empresa contratará a favor de su personal un seguro de responsabilidad civil por daños causados a terceros, considerando como tales incluso a sus compañeros de trabajo, excluidos los daños ocasionados por actos dolosos.

La regulación detallada se encuentra en las pólizas correspondientes de las cuales tiene copia la representación del personal.

**13.4 Economato.**—Se garantiza a todos los trabajadores de Madrid la adscripción al economato laboral colectivo de CEPESA y, en todo caso, de conformidad con la legislación vigente.

**14. Derechos sindicales**

**14.1 Acción sindical.**—El Comité se acoge a la normativa legal vigente sobre acción sindical en la Empresa y fuera de ella y, en particular, sobre sus derechos y facultades.

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

Las fechas de entrega de la información serán:

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 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 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 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 descuente de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

### ANEXO I

Tabla salarial

Categorías y puestos de trabajo	Salarios
Ordenanza «B»	671.493
Aspirante Administrativo	671.493
Peón	671.493
Auxiliar Administrativo de tercera	793.583
Auxiliar de Laboratorio «C»	793.583
Prospector «E»	793.583
Ordenanza «A»	1.016.036
Auxiliar de Laboratorio «B»	1.016.036
Ayudante de Oficina Técnica	1.016.036
Auxiliar Administrativo de segunda	1.016.036
Conductor de segunda	1.097.486
Prospector «D»	1.097.486
Auxiliar de Laboratorio «A»	1.202.235
Calgador	1.202.235
Técnico de Prácticas	1.202.235
Auxiliar Administrativo de primera	1.202.235
Oficial Administrativo de segunda	1.275.254
Conductor de primera	1.275.254
Técnico Superior de Prácticas	1.275.254
Oficial de Laboratorio	1.359.576
Delineante «B»	1.359.576
Prospector «C»	1.359.576
Oficial Administrativo de primera «B»	1.440.307
Técnico «C»	1.440.307
Delineante «A»	1.519.007
Oficial Administrativo de primera «A»	1.519.007
Prospector «B»	1.519.007
Técnico Superior «D»	1.519.007
Delineante Proyectista	1.675.261
Ingeniero de Perforación «D»	1.675.261
Prospector «A»	1.675.261
Técnico «B»	1.675.261
Técnico Superior «C»	1.795.825
Jefe de Laboratorio	1.921.804
Jefe de Sala	1.921.804
Jefe Administrativo de segunda	1.921.804
Prospector Jefe de Equipo	1.921.804
Jefe Administrativo de primera	2.061.238
Ingeniero de Perforación «C»	2.061.238
Técnico «A»	2.061.238
Técnico Jefe de Equipo	2.217.451
Técnico Superior «B»	2.217.451
Ingeniero de Perforación «B»	2.576.599
Técnico Superior «A»	2.576.599

Categorías y puestos de trabajo	Salarios
Jefe de Proyecto «D»	2.795.226
Jefe de Proyecto «C»	3.045.072
Ingeniero de Perforación «A»	3.357.394
Jefe de Proyecto «B»	3.357.394
Jefe de Proyecto «A»	3.739.658
Jefe de Departamento	4.138.188

### ANEXO II

Horas extraordinarias

Categorías	Laborables Pesetas	Domingos y festivos Pesetas
Jefe Administrativo	729	1.699
Oficial Administrativo	683	1.265
Auxiliar Administrativo	683	1.265
Ordenanza	589	1.090
Jefe de Laboratorio	729	1.699
Auxiliar de Laboratorio	683	1.265
Jefe de Sala	729	1.699
Delineante Proyectista	729	1.699
Delineante	683	1.265
Calgador	589	1.090
Ayudante de Oficina Técnica	589	1.090
Conductor	683	1.265

### ANEXO III

Dietsas

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos de primera	6.750
Técnicos Medios, Jefes Administrativos de segunda y Prospector Jefe de Equipo	5.800
Otras categorías	3.980
Conductor, cobrando plus de kilometraje	3.005

Desglose de la dieta:

	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Alojamiento y desayuno	2.910	2.270	1.404	1.405
Comida	1.920	1.765	1.288	800
Cena	1.920	1.765	1.288	800
	6.750	5.800	3.980	3.005

### ANEXO IV

Promociones automáticas

- Auxiliar Administrativo de segunda a Auxiliar Administrativo de primera.
- Auxiliar Administrativo de primera a Oficial Administrativo de segunda.
- Oficial Administrativo de segunda a Oficial Administrativo de primera «B».
- Auxiliar de Laboratorio «B» a Auxiliar de Laboratorio «A».
- Calgador a Delineante «B».

**23102** RESOLUCION de 7 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima», de Seguros.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima», de Seguros, que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1986, de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la referida razón social, en