

cisando los términos en que deben reflejar la aprobación de los libros de texto y materiales curriculares resultantes.

En virtud de las mencionadas normas, este Ministerio ha dispuesto:

1. Quedan autorizados los proyectos editoriales supervisados que se mencionan en el anexo, así como el uso, en los centros docentes, de los materiales curriculares que corresponden.

2. Los materiales curriculares que resulten de los proyectos editoriales mencionados deberán reflejar esta autorización en los términos establecidos en la citada Orden de 2 de junio de 1992.

Madrid, 7 de julio de 1995.—P. D. (Orden de 26 de febrero de 1990), el Director general de Renovación Pedagógica, Jesús Palacios Gozález.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica.

ANEXO

Ediciones AKAL: Proyecto editorial, materia Cultura Clásica «A», para el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Ediciones AKAL: Proyecto editorial, área de Lengua Castellana y Literatura, para el cuarto curso de Educación Secundaria Obligatoria.

Almadra Editorial: Proyecto editorial «Arboleda», área de Lengua Castellana y Literatura, para el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Editorial McGraw-Hill: Proyecto editorial, área de Ciencias Sociales, Geografía e Historia, para el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18961 RESOLUCION de 14 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, suscrito por la «Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Tarragona, Sevilla y Durango (código de Convenio número 9001202), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa del centro de Madrid y anexos en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, CGS, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID Y ANEXOS PARA LOS AÑOS 1994, 1995 Y 1996

1. Disposiciones generales

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

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

1.3 Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la hora cero del día primero de enero de 1994 y quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1996 a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo al primero de enero de 1994.

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

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

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

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

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

1.9 Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora en sueldos, salarios, primas, pluses fijos, primas o pluses variables y premios), Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, compactos, 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 las tablas contenidas en los anexos número 1 y número 1 bis.

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

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 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 33.325 pesetas para 1994 y 34.488 pesetas para 1995 y, una vez actualizado el de 1995 al IPC real de ese año, se incrementará, a cuenta, en la previsión presupuestaria de inflación para 1996.

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 1994 un 3,50 por 100, y para 1995 un 3,50 por 100 sobre la base de 1994 y, una vez actualizado el de 1995 al IPC real de ese año, se incrementará, a cuenta, en la previsión presupuestaria de inflación para 1996.

El complemento personal tiene el carácter absorbible en ascensos a categorías superiores, promociones o reestructuración de salarios siempre que en todo caso se realice sin disminución de la retribución total.

2.4 Complemento retributivo fijo.—Se establece como objeto de pacto individual y con carácter de complemento personal fijo adicional para los trabajadores de los centros afectados por este convenio en alta el 30 de abril de 1993 y que hayan prestado sus servicios en la empresa de

manera continuada hasta el día de la firma del presente convenio, no siendo absorbible en ascensos ni promociones económicas.

Su cuantía se fija en 26.867 pesetas como atrasos; 40.300 pesetas para los años 1994 y 1995 y la cantidad que resulte de aplicar las previsiones de incremento del IPC para 1996, año en que quedará consolidado como un concepto salarial fijo sujeto a la revisión al IPC de dicho año.

Se percibirá distribuido en 15,5 mensualidades correspondientes a las pagas del año y, como atraso acumulado por los períodos transcurridos, en la primera mensualidad tras la firma de este convenio.

2.5 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 4.986 pesetas para 1994 y de 5.161 pesetas para 1995 y, una vez actualizado el de 1995 al IPC real de ese año, se incrementará, a cuenta, en la previsión presupuestaria de inflación para 1996.

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

El importe total del plus de distancia se abonará por la empresa con la mensualidad de junio, considerándose como domicilio para todo el año el correspondiente al día 1 de enero.

Al personal eventual no se le puede aplicar la fórmula anterior por su movilidad, siendo sustituida por la percepción de 1.344 pesetas mensuales para 1994 y 1.391 pesetas mensuales para 1995 y, una vez actualizado el importe de 1995 al IPC real de ese año, se incrementará, a cuenta, en la previsión presupuestaria de inflación para 1996.

2.6 Incentivos.—Para el año 1994 el personal con categoría de Conductor podrá optar en sus desplazamientos por percibir un incentivo de 5,80 pesetas por km recorrido y dieta de 4.725 pesetas/día o solamente dieta, correspondiéndole en este caso la de 6.250 pesetas. Para 1995 esta opción será de 6 pesetas por km y dieta de 4.890 pesetas, o dieta única de 6.470 pesetas y, una vez actualizado el importe de 1995 al IPC real de ese año, se incrementarán estos importes, a cuenta, en la previsión presupuestaria de inflación para 1996.

2.7 Horas extraordinarias.—La cuantía correspondiente a los importes de las horas extraordinarias para cada categoría laboral se señala en los anexos número 2 y número 2 bis.

Las horas extras se realizarán por solicitud de la empresa y serán de carácter voluntario para el personal a excepción de casos extraordinarios, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural, las previstas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

La empresa procurará estudiar y establecer siempre que sea posible, medidas tendentes a la reducción de horas extraordinarias, sustituyéndolas por nuevos puestos de trabajo.

2.8 Gastos de comida.—Los trabajadores del centro de Madrid, por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada partida, percibirán 1.084 pesetas para 1994 y 1.122 para 1995 y, una vez actualizado el importe de 1995 al IPC real de ese año, se incrementará, a cuenta, en la previsión presupuestaria de inflación para 1996.

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

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

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

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

En los desplazamientos entre el centro de Madrid y Majadahonda se devengará exclusivamente la cantidad prevista como compensación de gastos de comida.

2.10 Revisión salarial.—Para el año 1994, los importes de los conceptos económicos, que figuran en los anexos correspondientes, tienen el carácter de definitivos y no serán objeto de revisión. La indemnización por kilómetro queda establecida en 30 ptas./km.

Para el año 1995, el incremento que se pacta sobre las retribuciones de 1994 (con la excepción del complemento retributivo fijo y la indemnización por km, que no varían) es el IPC del año, aplicándose con efectos de 1 de enero de 1995 un incremento, a cuenta, del 3,5 por 100 al que

corresponden los importes que figuran en los anexos correspondientes con carácter provisional.

Para 1996, y una vez conocido el IPC de 1995 y efectuada la revisión por el eventual exceso positivo sobre el 3,5 por 100, a las tablas resultantes se les aplicará un incremento, a cuenta, para todos los conceptos (con la única excepción de la indemnización por km) igual a la previsión presupuestaria de inflación para este año, importes que serán actualizados en el posible exceso positivo del IPC de ese año. Lo que igualmente se pacta.

Los abonos de atrasos por revisión se efectuarán en la mensualidad siguiente a la fecha de publicación de los IPC, actualizándose, si procede, las tablas con igual fecha.

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

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

El día 22 de marzo se abonará una paga y tres cuartos.

El último día laborable de junio se abonarán dos pagas.

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

El día 22 de diciembre se abonarán dos pagas.

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

3. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

Por acuerdo entre empresa y trabajador y en todo caso voluntariamente por parte de éste, los contratos de trabajo a tiempo completo podrán transformarse en otros a tiempo parcial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En caso de formalización de un contrato de relevo, el trabajador relevado tendrá derecho al 25 por 100 de las compensaciones previstas para las jubilaciones anticipadas.

4. Medios de transporte

El personal, voluntario y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo al servicio de la empresa, indemnizándose en la cuantía de 30 pesetas por kilómetro.

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

5. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, estableciéndose su cómputo anual equivalente de acuerdo con la siguiente distribución:

En el período comprendido de 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre (todos inclusive) la jornada de trabajo será de 42 horas semanales. El resto del año (jornada de verano) la jornada laboral será de 37,5 horas semanales. Dentro de la jornada de verano existirá un período de descanso que se considerará como trabajo efectivo de 15 minutos diarios.

Tendrán consideración de festivos las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y los puentes que existan en el año. Cuando coincidan en una semana más de un puente, sólo será festivo uno de ellos.

La empresa y el Comité convienen que con la presente distribución de horarios se cumple la normativa legal vigente sobre jornada laboral de trabajo efectivo de 40 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 42 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: 6,50 horas.

Debe entenderse por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6,50 y 9, siempre que se totalicen a la semana 42 horas.

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

Las ausencias dentro del horario de coincidencia, tanto al principio como al final del mismo, o las salidas dentro de la jornada, deberán producirse de acuerdo con el Jefe directo correspondiente.

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

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

b) Otros casos concretos de permisos retribuidos, según la legislación vigente.

Para evitar que figuren como retrasos o salidas anticipadas permisos con cargo a las tres horas semanales permitidas, deben anotarse en la ficha las ausencias de tal carácter cuando coincidan con el principio o final del horario de coincidencia.

Toda entrada o salida del centro de trabajo, debe registrarse en los relojes de control.

Cuando por cualquier circunstancia los relojes no funcionen los registros se anotarán en la ficha por el interesado.

Jornada de 37,50 horas 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 7,25 horas de trabajo real.

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

7. Vacaciones

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

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

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

Se establece un plus de 2.729 pesetas en el año 1994 y de 2.824 pesetas en el año 1995 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. El de 1995, una vez actualizado al IPC de ese año, será incrementado, a cuenta, en las previsiones presupuestarias de inflación para 1996.

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

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

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

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

8. Permisos sin retribución

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

9. Ascensos y promociones

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

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

10. Traslados

Cualquier traslado a otro centro de trabajo que fuerce al trabajador a un cambio de residencia se harán ajustándose a las normas siguientes, 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 el centro de Madrid a cualquier otro existente o que pueda crearse, la empresa optará por proporcionar una vivienda adecuada a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con las características de la nueva localización de residencia o compensarlo con una indemnización.

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

La indemnización por traslado se percibirá por mensualidades anticipadas.

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

Traslado por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Trabajador: Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se estará a lo pactado entre ambas partes.

Traslado a instancia del interesado: Cuando el traslado se efectúe a instancia del interesado, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque podrá disfrutar, a los efectos correspondientes, el permiso retribuido previsto en el punto «e» de este artículo.

11. Ropa de trabajo

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

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

12. Seguridad e higiene

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

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

Si como consecuencia de un accidente laboral, se realizasen intervenciones quirúrgicas fuera del lugar de residencia, se tendrá el mismo derecho citado en el párrafo anterior, por el tiempo necesario y con un máximo de quince días por intervención.

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

13. Beneficios sociales

13.1 Jubilación.—Teniendo en cuenta la situación de desempleo existente en el país, y de acuerdo con la política de empleo establecida por el Gobierno, los principales sindicatos y representaciones empresariales, se pacta en el presente convenio que la jubilación obligatoria para los trabajadores será de 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 en la empresa, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente con arreglo a las siguientes normas compensatorias:

La empresa concederá la jubilación anticipada antes de transcurridos tres meses desde que el trabajador realice la solicitud en firme y por escrito. La solicitud podrá cursarse por el trabajador con tres meses de anticipación a la fecha en que se jubile anticipadamente.

La empresa concederá como compensación económica una cantidad de pago único, equivalente a 20 pagas de importe igual a un 0,06666 de las retribuciones fijas anuales: salario, antigüedad y complementos personal y retributivo fijo, que tuviese el trabajador a los sesenta años de edad.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los sesenta años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los veinte años de antigüedad existirá una reducción de una paga por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe por cada paga a percibir es el señalado en el párrafo anterior.

Los trabajadores que al cumplir los sesenta años cuenten con una antigüedad en la empresa entre dieciséis y diecinueve años y soliciten jubilarse anticipadamente, recibirán la siguiente compensación económica:

- Dieciséis años: 12 pagas.
- Diecisiete años: 14 pagas.
- Dieciocho años: 16 pagas.
- Diecinueve años: 18 pagas.

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

En caso de que existan más de dos peticiones de jubilación anticipada en un año natural, la empresa se reserva el derecho de admitir o no las solicitudes que excedan dicho número dando prioridad a los trabajadores más antiguos.

El personal en espera por esta circunstancia no sufrirá la reducción prevista en el número de pagas de compensación, que además serán de la cuantía correspondiente a la fecha en que la jubilación sea aceptada por la empresa.

13.2 Complemento por enfermedad.—En los casos de incapacidad laboral transitoria motivada por enfermedad o accidente, debidamente justificada por baja médica de la Seguridad Social, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los ingresos del trabajador correspondientes a los conceptos de salario, plus de antigüedad y complementos personal y retributivo fijo.

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

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

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

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

Asimismo la empresa contratará a favor de su personal un Seguro de Responsabilidad Civil por daños causados a terceros, considerando como tales incluso a sus compañeros de trabajo, excluidos los daños ocasionados por actos dolosos.

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

13.4 Economato.—Se garantiza a todos los trabajadores del centro de trabajo de Madrid la adscripción al economato Santa Clara y en todo caso de conformidad con la legislación vigente. También podrá utilizar el economato el personal con contrato eventual aquellos años que según su contrato se prevea que prestará servicio más de nueve meses.

14. Derechos sindicales

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

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

Las fechas de entrega de la información serán:

Periodo	Fecha de entrega
Enero-marzo	Junio.
Enero-junio	Septiembre.
Enero-septiembre	Diciembre.
Enero-diciembre	Al cierre del ejercicio.

Al día siguiente de la aprobación por la Junta General se entregará la Memoria, Balance y la cuenta de resultados del Ejercicio.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de éste y para fines distintos de los que motivaron la entrega.

14.3 Otros derechos sindicales:

a) Las horas mensuales retribuidas a que legalmente tienen derecho los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo de 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 fotocopiadoras 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 1

Tabla salarial 1994

(Importes definitivos)

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/año
1	Ordenanza «B». Aspirante administrativo. Peón.	1.044.900
2	Auxiliar administrativo 3. ^a Auxiliar Laboratorio «C». Prospector «E».	1.234.881
3	Ordenanza «A». Auxiliar Laboratorio «B». Ayudante Oficina Técnica. Auxiliar administrativo 2. ^a	1.581.045
4	Conductor 2. ^a Prospector «D».	1.596.066
5	Auxiliar Laboratorio «A». Calcedor. Técnico Prácticas. Aux. administrativo 1. ^a	1.871.878
6	Oficial administrativo 2. ^a Conductor 1. ^a Técnico superior Prácticas.	1.984.416

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/año
7	Oficial Laboratorio. Delineante «B». Prospector «C».	2.115.633
8	Oficial administrativo 1. ^a -B. Técnico «C».	2.241.245
9	Delineante «A». Oficial administrativo 1. ^a -A. Prospector «B». Técnico superior «D».	2.363.712
10	Delineante proyectista. Ingeniero Perforación «D». Prospector «A». Técnico «B».	2.606.846
11	Técnico superior «C».	2.794.451
12	Jefe de Laboratorio. Jefe de Sala. Jefe administrativo 2. ^a Prospector Jefe de Equipo.	2.990.507
13	Jefe administrativo 1. ^a Jefe Perforación «C». Técnico «A».	3.207.495
14	Técnico Jefe de Equipo. Técnico superior «B».	3.450.548
15	Ingeniero Perforación «B». Técnico superior «A».	4.009.415
16	Jefe Proyecto «D».	4.349.611
17	Jefe Proyecto «C».	4.738.377
18	Ingeniero Perforación «A». Jefe Proyecto «B».	5.224.414
19	Jefe Proyecto «A».	5.819.233

ANEXO 1 BIS**Tabla salarial 1995**

(Importes provisionales)

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/año
1	Ordenanza «B». Aspirante administrativo. Peón.	1.081.471
2	Auxiliar administrativo 3. ^a Auxiliar Laboratorio «C». Prospector «E».	1.278.102
3	Ordenanza «A». Auxiliar Laboratorio «B». Ayudante Oficina Técnica. Auxiliar administrativo 2. ^a	1.636.382
4	Conductor 2. ^a Prospector «D».	1.651.929
5	Auxiliar Laboratorio «A». Calgador. Técnico Prácticas. Aux. administrativo 1. ^a	1.937.394
6	Oficial administrativo 2. ^a Conductor 1. ^a Técnico superior Prácticas.	2.053.870
7	Oficial Laboratorio. Delineante «B». Prospector «C».	2.189.680
8	Oficial administrativo 1. ^a -B. Técnico «C».	2.319.688

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Pesetas/año
9	Delineante «A». Oficial administrativo 1. ^a -A. Prospector «B». Técnico superior «D».	2.446.442
10	Delineante proyectista. Ingeniero Perforación «D». Prospector «A». Técnico «B».	2.698.086
11	Técnico superior «C».	2.892.257
12	Jefe de Laboratorio. Jefe de Sala. Jefe administrativo 2. ^a Prospector Jefe de Equipo.	3.095.175
13	Jefe administrativo 1. ^a Jefe Perforación «C». Técnico «A».	3.319.757
14	Técnico Jefe de Equipo. Técnico superior «B».	3.571.317
15	Ingeniero Perforación «B». Técnico superior «A».	4.149.745
16	Jefe Proyecto «D».	4.501.848
17	Jefe Proyecto «C».	4.904.220
18	Ingeniero Perforación «A». Jefe Proyecto «B».	5.407.268
19	Jefe Proyecto «A».	6.022.906

ANEXO 2**Horas extraordinarias 1994**

(Importes definitivos)

Nivel según tabla salarial	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domingos y festivos
1 y 2	692	1.221
3 y 4	927	1.725
5, 6 y 7	1.076	2.012
8 y 9	1.364	2.155
10, 11, 12 y 13	1.508	2.440

ANEXO 2 BIS**Horas extraordinarias 1995**

(Importes provisionales)

Nivel según tabla salarial	Importe horas extraordinarias	Importe horas extraordinarias domingos y festivos
1 y 2	716	1.264
3 y 4	960	1.786
5, 6 y 7	1.114	2.082
8 y 9	1.412	2.230
10, 11, 12 y 13	1.561	2.525

ANEXO 3**Dietsas 1994**

(Importes definitivos)

	Pesetas
Técnicos superiores, Técnicos medios asimilados y Jefes administrativos 1. ^a	10.600
Técnicos medios, Jefes administrativos 2. ^a y Prospector Jefe de Equipo	9.125
Otras categorías	6.250
Conductor, cobrador plus de kilómetro	4.725
Desglose de la dieta:	

	Dieta de 10.600 ptas.	Dieta de 9.125 ptas.	Dieta de 6.250 ptas.	Dieta de 4.725 ptas.
Alojamiento y desayuno	4.580	3.575	2.310	2.215
Comida	3.010	2.775	1.970	1.255
Cena	3.010	2.775	1.970	1.255
Total	10.600	9.125	6.250	4.725

ANEXO 3 BIS**Dietas 1995**

(Importes provisionales)

	Pesetas
Técnicos superiores, Técnicos medios asimilados y Jefes administrativos 1. ^a	10.970
Técnicos medios, Jefes administrativos 2. ^a y Prospector Jefe de Equipo	9.440
Otras categorías	6.470
Conductor, cobrando plus de kilómetro	4.890
Desglose de la dieta:	

	Dieta de 10.970 ptas.	Dieta de 9.440 ptas.	Dieta de 6.470 ptas.	Dieta de 4.890 ptas.
Alojamiento y desayuno	4.740	3.700	2.390	2.290
Comida	3.115	2.870	2.040	1.300
Cena	3.115	2.870	2.040	1.300
Total	10.970	9.440	6.470	4.890

ANEXO 4**Promociones automáticas**

- Auxiliar administrativo 2.^a a Auxiliar administrativo 1.^a
- Auxiliar administrativo 1.^a a Oficial administrativo 2.^a
- Oficial administrativo 2.^a a Oficial administrativo 1.^a B.
- Auxiliar Laboratorio «B» a Auxiliar Laboratorio «A».
- Calcador a Delineante «B».

MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

18962 RESOLUCION de 29 de junio de 1995, del Instituto de Turismo de España, por la que se concede el título-licencia de agencia de viajes a «Ferenjon, Sociedad Limitada», con el código identificativo de Euskadi, C.I.E. número 47-M.

Visto el expediente instruido a instancia de don Endika Ormaetxe Iriondo en nombre y representación de «Ferenjon, Sociedad Limitada», en solicitud de la concesión del título-licencia de agencia de viajes mayorista, y

Resultando que la solicitud de dicha empresa cumple los requisitos establecidos en el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), que regula el ejercicio de las actividades de las agencias de viajes, y que se acompaña a dicha solicitud la documentación necesaria, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 5.º de las normas reguladoras de las agencias de viajes, aprobadas por Orden de 14 de abril de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

Resultando que tramitado el oportuno expediente por la Dirección General de Estrategia Turística se estima que reúne los requisitos exigidos por los artículos 1.º y 5.º de las normas reguladoras citadas.

Considerando que en la empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y por la Orden de 14 de abril de 1988 para la obtención del título-licencia de agencia de viajes.

En su virtud, esta Presidencia, en uso de las competencias establecidas por el Estatuto Ordenador de las Empresas y de las Actividades Turísticas Privadas, aprobado por el Decreto 231/1965, de 14 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 20 de febrero); por el Real Decreto 2488/1978, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 26 de octubre), sobre transferencia de competencias de la Administración del Estado al Consejo General del País Vasco; por el Real Decreto 1289/1993, de 30 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 31), por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Comercio y Turismo; por el Real Decreto 1693/1994, de 22 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 23), por el que se reorganiza la Secretaría General de Turismo, ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se concede el título-licencia de agencia de viajes mayorista a «Ferenjon, Sociedad Limitada», con el código identificativo de Euskadi (C.I.E. número 47-M) y sede social en Galdacano (Vizcaya), calle Barrio Olabarri, 4, primero, pudiendo ejercer su actividad mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», con sujeción a los preceptos del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, de la Orden de 14 de abril de 1988 y demás disposiciones aplicables.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 29 de junio de 1995.—El Presidente, Miguel Góngora y Benítez de Lugo.

Ilmo. Sr. Director general de Estrategia Turística.

BANCO DE ESPAÑA

18963 RESOLUCION de 4 de agosto de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 7 al 13 de agosto de 1995, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	117,17	120,76
Billete pequeño (2)	115,98	120,76
1 marco alemán	83,83	86,39
1 franco francés	24,34	25,09
1 libra esterlina	187,89	193,64
100 liras italianas	7,42	7,64
100 francos belgas y luxemburgueses	407,60	420,07
1 florín holandés	74,81	77,10
1 corona danesa	21,63	22,29
1 libra irlandesa	192,46	198,35
100 escudos portugueses	80,78	83,25
100 dracmas griegas	51,89	53,48
1 dólar canadiense	86,38	89,02
1 franco suizo	101,38	104,48
100 yenes japoneses	128,55	132,49
1 corona sueca	16,56	17,07
1 corona noruega	19,01	19,59
1 marco finlandés	27,87	28,73
1 chelín austriaco	11,92	12,28
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,02	14,45
1 nuevo peso mejicano (3)	No disponible	

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable a los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Un nuevo peso mejicano equivale a 1.000 pesos mejicanos.

Madrid, 4 de agosto de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.