

Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la Fundación se encomienda a un Patronato constituido como sigue: Presidente: Don José Miquel Borrás; Patronos: Don Miguel Castillo Cardona, don Alberto Garrocho Robles, don Felipe Grau Tejedo, don Francisco Hernández Almuñer, don Juan Bautista Peiró Mira, don Juan Antonio Segarra Lorente y don José Vicente Vendrell Ibáñez, y Secretario no Patrono: Don Salvador Pedro Roig Girbés, todos los cuales han aceptado expresamente sus cargos.

Quinto.—En los Estatutos de la Fundación Anecoop se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regula determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

#### Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las Fundaciones Culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las Fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la Fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Culturales del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción; por lo que acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones.

Esta Secretaría General del Protectorado de Fundaciones, en virtud de las facultades otorgadas por el Orden de 31 de mayo de 1996, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales la denominada Fundación Anecoop, de ámbito estatal, con domicilio en Valencia, calle Monforte, número 1, entresuelo, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

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

Madrid, 12 de febrero de 1997.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

**3673** *ORDEN de 22 de enero de 1997 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada en la Sala Durán el día 20 de enero.*

A propuesta del Director general del Organismo autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 20 de enero de 1997 en la Sala Durán, calle Serrano, número 12, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 29.500 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 22 de enero de 1997.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del Organismo autónomo Biblioteca Nacional.

#### ANEXO

3159. Montegut, L. «Histoire de Notre Dame du Montserrat, avec la description de L'Abbaye et des Hermitages», Toulouse, P. Robert, 1729, 15.000 pesetas.

3199. Miss culinaria, «Tratado de cocina», Madrid, 1933, 6.000 pesetas.

3253. Colette, «Querido», Madrid, 1924, 3.500 pesetas.

3342. Vital Aza, «Fruvolidades, versos y prosa», Barcelona, 1909, 5.000 pesetas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**3674** *RESOLUCIÓN de 30 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI).*

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI) (código de Convenio número 9004752), que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 30 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTRUMENTACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (SEI)

##### CAPÍTULO I

#### Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del Estado español en que desarrolle su actividad la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI).

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta empresa, excepto al personal con los cargos

o funciones de Dirección, Jefes de Departamento, Comerciales, Jefes de Proyecto y Jefes de Obra.

A partir de la firma del presente Convenio, para excluir del ámbito del mismo a nuevos Jefes de Proyecto y Obra, este personal deberá efectuar gestión económica de forma frecuente y se deberá contar con la aceptación previa del interesado y del Comité de Empresa.

#### Artículo 3. Vigencia y duración.

La fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será del día 1 de enero de 1996 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1997.

#### Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año si no existe denuncia expresa de las partes. La denuncia podrá ser presentada tanto por el Comité de Empresa como por la empresa.

#### Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la autoridad competente su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión deliberadora.

#### Artículo 7. Modificación de condiciones económicas.

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. Normas generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La empresa mantendrá y fomentará la formación y promoción profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

Como seguimiento de lo anteriormente expuesto, se mantendrán trimestralmente reuniones entre la empresa y el Comité de Empresa.

#### Artículo 9. Seguridad e higiene en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de seguridad e higiene vigente en cada momento.

#### Artículo 10. Plantilla de personal.

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

La empresa, siempre que sea posible, dará información al personal sobre vacantes de puestos de trabajo y dará opción al personal para ocupar dichos puestos de trabajo.

#### Artículo 11. Jornada y horario.

La empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerá los horarios de trabajo más conveniente.

La jornada laboral anual será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva y disponiéndose de cuadros horarios en los centros de trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso, nuevos centros de trabajo y en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades del trabajo y de los centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

#### Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán un total de veintidós días laborables. Esta cantidad será, en todo caso, proporcional al tiempo de permanencia en la empresa dentro del año natural.

El personal con cinco años de antigüedad tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

El personal con diez o más años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a cuatro días más de vacaciones.

Los días correspondientes a antigüedad se empezarán a disfrutar a partir del semestre siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

El máximo de días de vacaciones a realizar consecutivos será de veintidós días laborables.

Durante el primer trimestre del año la empresa confeccionará un «plantilla» de vacaciones en función de las peticiones recibidas y las necesidades del trabajo. Las vacaciones serán confirmadas antes de los dos meses del inicio del disfrute, garantizando, como mínimo, quince días naturales consecutivos. Todo cambio se efectuará de mutuo acuerdo con el personal afectado, quien deberá prestar su conformidad al mismo y se informará al Comité de Empresa.

#### Artículo 13. Fiestas.

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la localidad en donde preste efectivamente su servicio el personal; ya sea en su centro de trabajo, como si se encuentra desplazado.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

#### Artículo 14. Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.º Horas extraordinarias: Reducción al mínimo.
- 2.º Horas extraordinarias estructurales y por causas de fuerza mayor: A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como horas extraordinarias estructurales lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Habiéndose procedido en Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas

extraordinarias de las realizadas responden a tal definición se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal del centro de trabajo donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

A este efecto, y como trámite previo a la confección de los boletines de cotización, la Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes del personal sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho periodo que, a su juicio, deben calificarse como estructurales.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales se notificarán mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

No se tendrán en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

El personal cobrará las horas extraordinarias según las tarifas de los baremos A y C.

3.º La empresa y el personal podrá canjear las horas extraordinarias por horas de descanso, regularizándose antes de un año de acuerdo con las necesidades del trabajo, abonándose una compensación económica por hora descansada, según los baremos B y D.

#### Artículo 15. Categorías de personal.

En base a lo previsto en el artículo 16, anexo I, de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación y cuyas condiciones serán las que constan en el anexo III:

#### I. PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO

##### A) Titulados superiores:

Ingeniero.  
Licenciado.

##### B) Titulados medios:

Ingeniero técnico.  
Perito.  
Técnico.  
Diplomado.

##### C) Técnicos no titulados.

Jefe de Obra.  
Encargado.  
Jefe de primera Organización.  
Jefe de segunda Organización.  
Técnico de primera Organización.  
Técnico de segunda Organización.  
Técnico no titulado.  
Analista informático.  
Programadores de primera.  
Programadores de segunda.  
Operador Informática.  
Delineante proyectista.  
Delineante de primera.  
Delineante de segunda.  
Calcador.  
Reproductor de planos.  
Auxiliar técnico.  
Aspirante.

#### II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de primera.  
Jefe de segunda.  
Cajero.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Auxiliar.  
Aspirante.

#### III. PERSONAL OBRERO

Oficial de primera Jefe de Equipo.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Oficial de tercera.  
Especialista.  
Peón/Ayudante.

#### IV. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Vigilante.  
Mozo Almacén.  
Telefonista/Recepcionista.  
Chófer.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización.

El personal será clasificado por la empresa, según sus necesidades y en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente.

#### Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. Sistema de ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, pudiendo ser:

- Por libre designación de la empresa.
- Por concurso-oposición, mediante un sistema de pruebas objetivas que previamente habrán sido consensuadas con los representantes de los trabajadores afectados.

#### Artículo 18. Período de preaviso en baja voluntaria.

En el caso de que un trabajador desee causar baja voluntaria de la empresa deberá notificarlo por escrito a la misma con la antelación establecidas en la siguiente tabla:

Personal técnico y administrativo: Un mes.  
Personal obrero, auxiliar y subalterno: Quince días.

#### Artículo 19. Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Régimen económico

#### Artículo 20. Remuneraciones.

1. La remuneración del personal quedará establecida de la siguiente forma:

- Salario base.
- Antigüedad.

2. La empresa efectuará los siguientes aumentos:

Con efectos de 1 de enero de 1996:

Se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 3 por 100 sobre las percepciones medias del año 1995.

El personal de obra se regirá, durante el año 1996, por la tabla del anexo II.

Con efectos de 1 de enero de 1997:

Se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,5 por 100 sobre las percepciones medias del año 1996.

El personal de obra se regirá, durante el año 1997, por la tabla del anexo II, incrementada en un 2,5 por 100.

Todos los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio se incrementarán en un 2,5 por 100, excepto lo indicado en el capítulo Seguros.

3. Durante la vigencia del presente Convenio no se efectuará ninguna revisión.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado, dentro del semestre natural en que se devenguen.

El personal de obra se regirá por la tabla del anexo II, incrementada en la antigüedad que corresponda.

#### Artículo 22. *Seguros.*

##### Seguro de Vida:

##### 1. Garantía para muerte:

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: 300.000 pesetas.

Seguro de Accidente, con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

##### 1. Garantías para muerte:

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 3.600.000 pesetas.

##### 2. Garantías para incapacidad permanente:

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 3.600.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de: 3.600.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.100.000 pesetas.

2.4 Incapacidad permanente para todo trabajo y gran invalidez, cualquiera que sea su causa: 300.000 pesetas.

2.5 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, cualquiera que sea su causa: 300.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social:

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes derivadas de accidentes de trabajo, y recogidas en el baremo anexo de la póliza de indemnizaciones a tanto alzado: Según baremo anexo a la póliza.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidad o Magistratura de Trabajo, ya que, a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones específicas por parte del personal y con el alcance de las propias pólizas de seguro; por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

#### Artículo 23. *Ayuda de escolaridad.*

Para los trabajadores de alta en la empresa el 1 de septiembre de 1995 se abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los tres a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad lo serán en el año natural en que el hijo cumpla los tres y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo de un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

La cantidad anual será de 21.051 pesetas por hijo y se abonará en la nómina de septiembre de 1996.

#### Artículo 24. *Ayuda de estudios.*

Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que, contando con un año de antigüedad en la empresa el 1 de septiembre de 1996, justifiquen estudios en centro oficial que tengan relación directa con las actividades de la empresa, o estudio de idiomas que no tengan el carácter de oficial o cooficial en el Estado español y que se efectúen en centro oficial, instituto o escuela de reconocido prestigio.

El trabajador al que se le haya aplicado esta ayuda deberá justificar trimestralmente a la empresa su dedicación a los estudios mediante certificados de asistencia y evaluación.

La cantidad anual será de 21.051 pesetas, pagadera en el mes de septiembre de 1996, previo justificante de matrícula.

#### Artículo 25. *Nupcialidad.*

Se establece un premio de nupcialidad de 16.077 pesetas, previa presentación del libro de familia o documento análogo.

#### Artículo 26. *Natalidad.*

Se establece un premio de natalidad de 8.420 pesetas por hijo, previa presentación del libro de familia.

#### Artículo 27. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias se le dará una ayuda de 61.926 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

#### Artículo 28. *Antigüedad.*

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 4.382 pesetas por cuatrienio.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente al del cumplimiento del cuatrienio.

#### Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajos efectuados entre las veintidós y las seis horas tendrán un plus de nocturnidad de 216 pesetas por hora. No se aplicará este plus sobre las horas que sean consideradas como extras.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones generales

#### Artículo 30. *Conceptos económicos.*

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la empresa.

#### Artículo 31. *Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento.*

Se formalizará una Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, para tratar todos los temas relacionados con el cumplimiento del mismo.

#### Artículo 32. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

#### Artículo 33. *Condición más beneficiosa.*

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

#### Artículo 34. *Garantías sindicales.*

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal será el que marque la legislación en cada momento, sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 50 por 100 de las horas totales que correspondan en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal.

Artículo 35. *Garantías de acuerdos.*

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

## ANEXO I

## Tablas económicas del personal de oficinas (Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)

*Horas extras*

Categoría o función	Baremo A - Pesetas	Baremo B - Pesetas
Técnico senior .....	2.032	1.016
Técnico junior .....	1.719	858
Delineante proyectista .....	1.719	858
Delineante de primera .....	1.538	768
Oficial de primera administrativo .....	1.538	768
Delineante de segunda .....	1.484	743
Oficial de segunda administrativo .....	1.484	743
Calquista .....	1.321	661
Auxiliar administrativo .....	1.321	661
Reproductor de planos .....	1.321	661

*Horas extras nocturnas, sábados y festivos*

Categoría o función	Baremo C - Pesetas	Baremo D - Pesetas
Técnico senior .....	2.439	1.218
Técnico junior .....	2.062	1.031
Delineante proyectista .....	2.062	1.031
Delineante de primera .....	1.846	923
Oficial de primera administrativo .....	1.846	923
Delineante de segunda .....	1.781	890
Oficial de segunda administrativo .....	1.781	890
Calquista .....	1.587	793
Auxiliar administrativo .....	1.587	793
Reproductor de planos .....	1.587	793

## ANEXO II

## Tablas económicas del personal de obra

Categoría	Salario * - Pesetas/hora	Plus tóxico - Pesetas/hora	Media dieta - Pesetas	Pagos extras ** - Pesetas
Oficial de primera Jefe de Equipo.....	620	62	2.722	122.908
Oficial de primera .....	620	62	2.722	122.908
Oficial de segunda .....	582	62	1.166	121.188
Oficial de tercera .....	575	50	1.128	119.240
Especialista .....	575	50	1.128	119.240
Peón .....	575	50	443	117.285
Ayudante .....	575	50	443	117.285

\* Incluye partes proporcionales de sábados y domingos.

\*\* Estas cantidades se pagarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa dentro del semestre natural.

Para la categoría de Oficial de primera Jefe de Equipo se pagará un plus por mes de trabajo de 15.531 pesetas.

*Horas extras*

Categoría o función	Baremo A - Pesetas	Baremo B - Pesetas
Oficial de primera Jefe de Equipo .....	1.719	858
Oficial de primera .....	1.602	800
Oficial de segunda .....	1.504	751
Oficial de tercera .....	1.497	748
Especialista .....	1.497	748
Peón/Ayudante .....	1.450	724

*Horas extras nocturnas, sábados y festivos*

Categoría o función	Baremo C - Pesetas	Baremo D - Pesetas
Oficial de primera Jefe de Equipo .....	2.062	1.031
Oficial de primera .....	1.923	961
Oficial de segunda .....	1.805	901
Oficial de tercera .....	1.796	898
Especialista .....	1.796	898
Peón/Ayudante .....	1.740	870

## ANEXO III

## Tablas salariales mínimas

## Tabla de salarios anuales por todos los conceptos

Categorías	Salario anual - Pesetas
Ingeniero y Licenciado .....	1.821.921
Peritos, Técnico facul. Minas y TNT .....	1.639.729
Jefes de primera administrativos .....	1.639.729
Jefes de Taller .....	1.603.291
Jefes Organiz. de primera Delineante y Dibujante proyectista .....	1.603.291
Jefe Laboratorio .....	1.493.147
Jefe de segunda administrativo y Organiz. .....	1.457.538
Jefe de Sección Laboratorio .....	1.421.099
Delineante técnico Organiz. de primera .....	1.384.660
Practicante y ATS .....	1.384.660
Maestro de Taller y Contramaestre .....	1.734.040
Oficial de primera administrativo .....	1.348.226
Delineante técnico Organiz. y Administrativo de segunda .....	1.330.005
Telefonista .....	1.238.907
Auxiliar administrativo y Laborat. Calgador .....	1.238.907
Reproductor planos .....	1.202.467
Aspirante diecisiete años .....	910.960
Aspirante dieciséis años .....	874.639
Encargado .....	1.704.799
Chófer camión .....	1.223.289
Chófer turismo, Almacén y Conserje .....	1.210.277
Listero .....	1.171.237
Portero, Ordenanza y Vigilante .....	1.145.208
Dependiente Comedor y Limpiadoras .....	1.132.195
Oficial de primera Jefe de Equipo .....	1.639.729
Oficial de primera .....	1.457.538
Oficial de segunda .....	1.431.510
Oficial de tercera .....	1.426.305
Especialistas .....	1.426.305
Ayudante .....	1.302.238
Peón .....	1.132.195

Estas tablas salariales incluyen salarios, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.