

No obstante se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figure en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta para la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado.

Noveno.—Una vez propuesta la concesión de los premios, en régimen de concurrencia competitiva, por el jurado de selección establecido al efecto, el Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa resolverá la convocatoria, publicándose la resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La Resolución del Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa será recurrible ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional.

Décimo.—1. El Ministerio de Educación y Cultura se reserva el derecho a la reproducción, publicación y difusión de los trabajos premiados. Igual derecho corresponderá a la Fundación Argentaria. En cualquier caso, los ejemplares editados llevarán la indicación «Premios dotados por la Fundación Argentaria». Respecto a los trabajos que sean publicados por el Ministerio de Educación y Cultura y/o la Fundación Argentaria, se entenderá que los autores renuncian a los derechos de autor de la primera edición. Para sucesivas ediciones se convendrán con los respectivos autores las condiciones oportunas.

2. Los participantes que resulten premiados quedarán obligados a redactar un informe-resumen de su trabajo de extensión no superior a veinticinco folios, que contenga: Justificación; formulación de objetivos y contenidos; metodología empleada; desarrollo de la actividad; evaluación de resultados y posibilidades de prolongación de la experiencia. Dicho informe se remitirá a la Subdirección General de Becas y Ayudas al Estudio, en el plazo de dos meses a partir de la publicación de la concesión del premio.

Undécimo.—Los trabajos que no resulten premiados podrán ser retirados en el plazo de seis meses a partir de la publicación de la adjudicación de los premios, en la Subdirección General de Becas y Ayudas al Estudio, Servicio de Actividades de Alumnos, calle Torrelaguna, 58. A partir de la citada fecha los que no hubiesen sido retirados serán destruidos.

Duodécimo.— Las Administraciones educativas podrán reconocer al profesorado participante las actividades de innovación que se realicen al amparo de esta convocatoria.

Decimotercero.—Contra esta Orden se podrá interponer, en el plazo de dos meses, recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional.

Madrid, 21 de enero de 1999.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo e ilustrísimos señores Secretario general de Educación y Formación Profesional y Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

ANEXO

Modelo de instancia

XVII Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la Mejora de la Calidad Educativa 1999

1. Datos del centro

- 1.1 Denominación
 - Público Concertado
 - Privado No concertado
- 1.2 Dirección
- 1.3 Localidad
- 1.4 Código Postal
- 1.5 Provincia
- 1.6 Teléfono

2. Datos de los autores

- 2.1 Autor o coordinador
- 2.2 Número de Registro de Personal
- 2.3 Número de Identificador Fiscal

- 2.4 Especialidad
- 2.5 Profesores participantes
- Número de Registro Personal
- Especialidad

3. Datos del trabajo o experiencia

- 3.1 Título
- 3.2 Materia
- 3.3 Alumnos a los que va dirigido Curso
- 3.4 Documentación que presenta
- 3.5 Duración de la actividad o investigación
- 3.6 Indique si se ha presentado a cualquier convocatoria pública o privada anterior

Don/doña
 autor/a o coordinador/a del trabajo o experiencia pedagógica

remito la presente instancia junto con los ejemplares del trabajo, memoria, anexos y certificación del Director del centro, al objeto de participar en los XVII Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la Mejora de la Calidad Educativa 1999.

(Lugar, fecha, firma y sello.)

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8566 *RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XV Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004752), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1998, 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 de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

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).

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.

3. *Vigencia y duración.*—La fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será del día 1 de enero de 1998, y su duración hasta el 31 de diciembre de 1999.

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.

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.

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.

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

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.

9. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en la normativa de seguridad e higiene vigente en cada momento.

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.

11. *Jornada y horario.*—La empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerá los horarios de trabajo más convenientes.

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.

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 a la empresa dentro del año natural.

El personal con cinco años de antigüedad tendrán 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 «planing» 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.

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.

El personal desplazado al extranjero tendrá derecho, en todo caso, al disfrute del mismo número de fiestas laborales. En el caso de no ser posible el disfrute el día señalado, se negociará su compensación.

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 por causas de fuerza mayor: 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.

3.º El personal cobrará las horas extraordinarias según las tarifas del baremo A y C.

La empresa y el personal podrán 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 el baremo B y D.

15. *Categorías de personal.*—En base a lo previsto en el artículo 16, anexo 1, de la derogada 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 primera Organización.
Jefe segunda Organización.
Técnico primera Organización.
Técnico segunda Organización.
Técnico no titulado.
Analista Informático.
Programadores primera.

Programadores segunda.
Operador Informática.
Delineante Proyectista.
Delineante primera.
Delineante segunda.
Calcedor.
Reproductor de Planos.
Auxiliar Técnico.
Aspirante.

II. Personal administrativo:

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

III. Personal obrero:

Oficial primera Jefe de Equipo.
Oficial primera.
Oficial segunda.
Oficial 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.

16. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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.

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 establecida en la siguiente tabla:

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

19. *Período de prueba.*—Se estaría a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

20. *Desplazamientos al extranjero.*

a) Preaviso: De ser la estancia en el extranjero de duración igual o superior a un mes, se preavisará con una antelación de diez días naturales.

b) Información al Comité de Empresa: Las condiciones individualmente pactadas con el trabajador se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a que se hubieren pactado.

CAPÍTULO III

Régimen económico

21. Remuneraciones.

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

- Salario base.
- Antigüedad.

2. La empresa efectuaría los siguientes aumentos:

Con efectos 1 de enero de 1998:

Se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,00 por 100 sobre las percepciones medias del año 1997.

Las horas extras del personal de oficinas se compensarán según las tablas del anexo I.

El personal de obra se registrará, durante el año 1998, por la tabla del anexo II.

Con efectos 1 de enero de 1999:

De acuerdo con el porcentaje de incremento que para el índice de precios al consumo (IPC) de ámbito estatal prevea el Gobierno de España para 1999, se incrementarán los siguientes conceptos:

Percepciones brutas salariales medias del año 1998.

Todos los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio, excepto lo indicado en el capítulo seguros.

Tablas del anexo I (tablas económicas personal oficinas).

Tablas del anexo II (tablas económicas personal obra).

Tabla del anexo III (tablas salariales mínimas).

Revisión a IPC real de 1999: Si el índice de precio de consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1999, supera el IPC previsto inicialmente aplicado, se efectuará una revisión salarial con efecto retroactivo al 1 de enero de 1999 en lo que se supere dicho índice.

22. *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 registrará por la tabla del anexo II, incrementada en la antigüedad que corresponda.

23. *Seguros.*—Seguro de vida.

Capital
—
Pesetas

1. Garantía para muerte:

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa 300.000

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:

Capital
—
Pesetas

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

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

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

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

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

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

Capital
—
Pesetas

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el art. 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.

24. *Ayuda de escolaridad.*—Para los trabajadores de alta en la empresa el 1 de septiembre de 1997, se abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los tres años a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será 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 22.009 pesetas por hijo y se abonará en nómina de septiembre de 1998.

25. *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 1998, 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 22.009 pesetas pagadera en el mes de septiembre de 1998, previo justificante de matrícula.

26. *Nupcialidad.*—Se establece premio de nupcialidad de 16.809 pesetas, previa presentación del Libro de Familia o documento análogo.

27. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad de 8.803 pesetas por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

28. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 64.743 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

29. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 4.582 pesetas por cuatrienio.

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

30. *Plus nocturnidad.*—Los trabajos efectuados entre las veintidós y las seis horas, tendrán un plus de nocturnidad de 225 pesetas por hora. No se aplicará este plus sobre las horas que sean consideradas como extras.

CAPÍTULO IV

Condiciones generales

31. *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.

32. *Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento.*—Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento, e Interpretación

del Convenio, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 2.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Composición: La Comisión Paritaria se compondrá de tres representantes del Comité de Empresa, y de igual número por la representación de la Dirección de la empresa.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Actualización de las normas del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

En ningún caso, estas funciones obstaculizarán la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará en escrito, en el que se indicará con claridad y precisión el tema que se someta a consideración de la Comisión Paritaria.

33. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

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

35. *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.

36. *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 personal oficinas (Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)

Horas extras:

Categoría o función	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Técnico senior	2.083	1.041
Técnico junior	1.762	879
Delineante Proyectista	1.762	879
Delineante de primera	1.576	787
Oficial de primera Administrativo	1.576	787
Delineante de segunda	1.521	762
Oficial de segunda Administrativo	1.521	762
Calquista	1.354	678
Auxiliar Administrativo	1.354	678
Reproductor Planos	1.354	678

Horas extras nocturnas, sábados y festivos:

Categoría o función	Baremo C — Pesetas	Baremo D — Pesetas
Técnico senior	2.500	1.248
Técnico junior	2.114	1.057
Delineante Proyectista	2.114	1.057
Delineante de primera	1.892	946
Oficial de primera Administrativo	1.892	946
Delineante de segunda	1.826	912
Oficial de segunda Administrativo	1.826	912
Calquista	1.627	813
Auxiliar Administrativo	1.627	813
Reproductor Planos	1.627	813

ANEXO II

Tablas económicas personal de obra

Categoría	Salario * — Pesetas/hora	Plus tóxico — Pesetas/hora	Media dieta — Pesetas	Pagas extras ** — Pesetas
Oficial de primera Jefe Equipo	649	65	2.846	128.501
Oficial de primera	649	65	2.846	128.501
Oficial de segunda	609	65	1.219	126.702
Oficial de tercera	601	52	1.179	124.665
Especialista	601	52	1.179	124.665
Peón	601	52	463	122.621
Ayudante	601	52	463	122.621

Para la categoría de Oficial primera Jefe de Equipo, se pagará un plus por mes de trabajo de 16.237 pesetas.

* Incluye partes proporcionales de sábados y domingos.

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

Horas extras:

Categoría o función	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Oficial de primera Jefe Equipo	1.762	879
Oficial de primera	1.642	820
Oficial de segunda	1.542	770
Oficial de tercera	1.534	767
Especialista	1.534	767
Peón/Ayudante	1.486	742

Horas extras nocturnas, sábados y festivos:

Categoría o función	Baremo C — Pesetas	Baremo D — Pesetas
Oficial de primera Jefe Equipo	2.114	1.057
Oficial de primera	1.971	985
Oficial de segunda	1.850	924
Oficial de tercera	1.841	920
Especialista	1.841	920
Peón/Ayudante	1.783	892

ANEXO III

Tablas salariales mínimas

Tabla de salarios anuales por todos los conceptos

Categoría	Salario anual — Pesetas
Ingeniero y Licenciado	1.904.818
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	1.714.336
Jefes de primera Administrativos	1.714.336

Categoría	Salario anual — Pesetas
Jefes de Taller	1.676.240
Jefes Organización de primera Delineante y Dibujante Proyectista	1.676.240
Jefe Laboratorio	1.561.086
Jefe de segunda Administrativo y Organización	1.523.856
Jefe de Sección Laboratorio	1.485.759
Delineante Técnico Organización de primera	1.447.662
Practicante y ATS	1.447.662
Maestro Taller y Contramaestre	1.812.939
Oficial de primera Administrativo	1.409.571
Delineante Técnico Organización y Administrativo de segunda	1.390.520
Telefonista	1.295.278
Auxiliar Administrativo y Laborat. Calcador	1.295.278
Reproductor Planos	1.257.180
Aspirante	952.409
Encargado	1.782.367
Chófer camión	1.278.948
Chófer turismo, Almacén y Conserje	1.265.345
Listero	1.224.528
Portero, Ordenanza y Vigilante	1.197.315
Dependiente Comedor y Limpiadoras	1.183.710
Oficial de primera Jefe Equipo	1.714.336
Oficial de primera	1.523.856
Oficial de segunda	1.496.644
Oficial de tercera	1.491.202
Especialistas	1.491.202
Ayudante	1.361.490
Peón	1.183.710

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

8567

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 1999, de la Dirección General del Instituto Social de la Marina, por la que se publican las subvenciones a instituciones, sin fines de lucro, durante 1998, acogidas a la Orden de 5 de junio de 1998, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se publican, como anexo a la presente Resolución, las subvenciones concedidas por este Instituto en el ejercicio 1998, a instituciones sin fines de lucro, para la realización de actividades socio-culturales, con arreglo a las bases reguladoras contenidas en la Orden de 5 de junio de 1998, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 22 de febrero de 1999.—El Director general, Rafael Mateos Carrasco.