

1916 *RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI).*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI) (código de Convenio número 9004752), que fue suscrito con fecha 1 de diciembre de 2000, 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 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 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, 3 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI 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 2000 y su duración hasta el 31 de diciembre de 2001.

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 perder 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 vacante 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 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 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 «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. Horas extraordinarias: Reducción al mínimo.

2. 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. 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.*—El base a lo previsto en el artículo 16, anexo 1, de la derogada Ordenanza del 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 1.^a Organización.
Jefe 2.^a Organización.
Técnico 1.^a Organización.
Técnico 2.^a Organización.
Técnico no titulado.
Analista Informático.
Programadores 1.^a
Programadores 2.^a
Operador Informática.
Delineante Proyectista.
Delineante 1.^a
Delineante 2.^a
Reproductor de Planos.
Auxiliar técnico.

II. Personal Administrativo:

Jefe de 1.^a
Jefe de 2.^a
Cajero.
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Auxiliar.

III. Personal obrero:

Oficial 1.^a Jefe de Equipo.
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Oficial 3.^a
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 las 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 en 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 estará 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 un 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 efectuará los siguientes aumentos:

Con efectos de 1 de enero de 2000:

Se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 3 por 100 sobre las percepciones medias del año 1999.

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

El personal de obra se regirá, durante el año 2000, por la tabla del anexo II.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2000 supera el 3 por 100 inicialmente aplicado, se efectuará una revisión salarial y del resto de conceptos establecidos en el presente Convenio, exceptuando lo indicado en el capítulo Seguros, a fecha de 1 de enero de 2001 en lo que supere dicho Índice. El resultado servirá de base para el cálculo del incremento establecido para el año 2001 sin tener efectos retroactivos. Sin embargo, se devengará el diferencial entre la evolución del IPC real y el 3 por 100 aplicado, desde el mes en que se supere el mismo. El citado devengo se abonará en una sola paga en la nómina de enero de 2001.

Con efectos 1 de enero de 2001:

Se incrementarán las percepciones brutas salariales y todos los conceptos establecidos en este Convenio, exceptuando lo indicado en el capítulo Seguros, en un 2,5 por 100 sobre las percepciones medias del año 2000, previa revisión citada en el punto anterior.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2001 supera el 2,5 por 100 inicialmente aplicado, se efectuará una revisión salarial y del resto de conceptos establecidos en el presente Convenio, exceptuando lo indicado en el capítulo Seguros, a fecha 1 de enero de 2002 en lo que supere dicho Índice. El resultado servirá de base para el cálculo que se establezca para el año 2002 sin tener efectos retroactivos. Sin embargo, se devengará el diferencial entre la evolución del IPC real y el 2,5 por 100 aplicado, desde el mes en que se supere el mismo. El citado devengo se abonará en una sola paga en la nómina de enero de 2002.

Las horas extras del personal de oficinas se compensarán según las tablas del anexo I con los incrementos fijados para el año 2001.

El personal de obra se regirá, durante el año 2001, por la tabla del anexo II con los incrementos fijados para el año 2001.

La tabla de salarios mínimos situada en el anexo III se revisará según los incrementos fijados para el año 2001.

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 regirá 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
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.

24. *Ayuda de escolaridad.*—Para los trabajadores de alta en la empresa el 1 de septiembre de 1999, 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 23.326 pesetas por hijo y se abonará en nómina de septiembre de 2000.

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 2000, 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 23.326 pesetas pagadera en el mes de septiembre de 2000, previo justificante de matrícula.

26. *Nupcialidad.*—Se establece premio de nupcialidad de 17.816 pesetas, previa presentación del Libro de Familia o documento análogo.

27. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad de 9.330 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 68.619 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

29. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrenios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 4.855 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 238 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:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio.
- c) 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	2.207	1.103
Técnico junior	1.867	932
Delineante Proyectista	1.867	932
Delineante 1.ª	1.670	834
Oficial 1.ª Administrativo	1.670	834
Delineante 2.ª	1.612	808
Oficial 2.ª Administrativo	1.612	808
Auxiliar Administrativo	1.435	718
Reproductor Planos	1.435	718

Horas extras nocturnas, sábados y festivos:

Categoría o función	Baremo C — Pesetas	Baremo D — Pesetas
Técnico senior	2.649	1.323
Técnico junior	2.240	1.121
Delineante Proyectista	2.240	1.121
Delineante 1.ª	2.005	1.002
Oficial 1.ª Administrativo	2.005	1.002
Delineante 2.ª	1.935	966
Oficial 2.ª Administrativo	1.935	966
Auxiliar Administrativo	1.724	862
Reproductor Planos	1.724	862

ANEXO II

Tablas económicas personal de obra

Categoría	Salario * — Pesetas/hora	Plus tóxico — Pesetas/hora	Media dieta — Pesetas	Pagos extras ** — Pesetas
Oficial 1.ª Jefe Equipo	688	69	3.016	136.195
Oficial 1.ª	688	69	3.016	136.195
Oficial 2.ª	646	69	1.292	134.288
Oficial 3.ª	638	56	1.249	132.128
Especialista	638	56	1.249	132.128
Peón	638	56	490	129.962
Ayudante	638	56	490	129.962

* 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 primera Jefe de Equipo, se pagará un plus por mes de trabajo de 17.209 pesetas.

Horas extras:

Categoría o función	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Oficial 1.ª Jefe Equipo	1.867	932
Oficial 1.ª	1.740	869
Oficial 2.ª	1.635	816
Oficial 3.ª	1.626	813
Especialista	1.626	813
Peón/Ayudante	1.575	786

Horas extras nocturnas, sábados y festivos:

Categoría o función	Baremo C — Pesetas	Baremo D — Pesetas
Oficial 1.ª Jefe Equipo	2.240	1.121
Oficial 1.ª	2.089	1.044
Oficial 2.ª	1.960	980
Oficial 3.ª	1.950	975
Especialista	1.950	975
Peón/Ayudante	1.890	946

ANEXO III

Tablas salariales mínimas

Tabla de salarios anuales por todos los conceptos

Categoría	Salario anual — Pesetas
Ingeniero y Licenciado	2.018.860
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	1.816.973
Jefes 1.ª Administrativos	1.816.973
Jefes de Taller	1.776.597
Jefes Organización 1.ª Delineante y Dibujante Proyectista ..	1.776.597
Jefe Laboratorio	1.654.547
Jefe 2.ª Administrativo y Organización	1.615.089
Jefe de Sección Laboratorio	1.574.711
Delineante Técnico Organización 1.ª	1.534.333
Practicante y ATS	1.534.333
Maestro Taller y Contramaestre	1.921.479
Oficial 1.ª Administrativo	1.493.962
Delineante Técnico Organización y Administrativo 2.ª	1.473.770
Telefonista	1.372.826
Auxiliar Administrativo y Laborat.	1.372.826
Reproductor Planos	1.332.447
Encargado	1.889.078
Chófer camión	1.355.518
Chófer turismo, Almacén y Conserje	1.341.101
Listero	1.297.840
Portero, Ordenanza y Vigilante	1.268.998
Dependiente Comedor y Limpiadoras	1.254.579
Oficial 1.ª Jefe Equipo	1.816.974
Oficial 1.ª	1.615.089
Oficial 2.ª	1.586.248
Oficial 3.ª	1.580.480
Especialistas	1.580.480
Ayudante	1.443.002
Peón	1.254.579

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

1917

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Minit Spain, Sociedad Anónima Unipersonal».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Minit Spain, Sociedad Anónima Unipersonal» (código de Convenio número 9013182), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 2000, 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 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, 15 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.