

criterios interpretativos, mas nunca los normativos, ya que se deja a salvo el que no pueden contradecir aquéllos el propio convenio de cada empresa. Se trata de una cláusula que no obliga a terceros ni puede impedir que si las Comisiones Paritarias de los respectivos convenios de las empresas tuvieran un criterio distinto al de la Comisión del AM, éste, necesariamente, tenga que imponerse.

B. En cuanto al apartado 4 de este art. 62 del AM, entiende la demandante que se exceden las funciones de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del Convenio, constituyéndola en una representación unitaria de los trabajadores, sindical y negociadora. La actora hiperboliza e infla la cuestión debatida. No hay sino leer el «dictum» del precepto: «la representación sindical de la Comisión ejercerá con carácter colegiado la función de interlocución permanente con la Dirección del Grupo de Empresas, en todas aquellas cuestiones que afecten a los intereses comunes y generales de los trabajadores en las dos Empresas del Grupo».

Tenemos una nueva función de esta Comisión, aparte de las dos propias de ella, que es la de interlocución, la cual, según el Diccionario de la Academia, no es otra cosa que diálogo, e interlocutor es cada una de las personas que forman parte en un diálogo.

Entender interlocución por negociación es desconocer la semántica y los conceptos o, sencillamente, querer sustituir la terminología al uso, cosa que esta Sala no puede sancionar.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la Confederación General de Trabajo contra CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista, S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal y declaramos nulos los párrafos penúltimo y último del artículo 41 del Acuerdo Marco del Grupo de Empresas de Altadis, S.A. y Logista, S.A., publicado en el B.O.E. de 13 de agosto de 2002, así como el apartado 7.a) del artículo 42. Desestimamos el resto de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español de Crédito, oficina Urbana de la calle Barquillo, 49, 28004 Madrid.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

23074 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía General de Sondeos CGS, S. A.» (Madrid y delegaciones.)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía General de Sondeos CGS, S. A.» (Madrid y delegaciones) (n.º Código Convenio 9001202), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2003, 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 en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 26 de noviembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS CGS, S. A. Y LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID (ALCOBENDAS) Y DELEGACIONES, PARA LOS AÑOS 2003, 2004 Y 2005

1. Disposiciones generales

1.1 **Ámbito territorial.**—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los centros de trabajo de Madrid (Alcobendas) y Sevilla de la Compañía General de Sondeos CGS, S. A., y cualesquiera otros que pudieran crearse dentro del territorio nacional.

1.2 **Ámbito personal.**—Las normas del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores de la Compañía General de Sondeos CGS, S.A. con excepción del personal del centro de trabajo de Tielmes y de aquellos trabajadores que ejercen actividades de alta dirección o gestión, como Directores de División y Jefes de Departamento.

1.3 **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primero de enero de 2003 y quedará resuelto el día treinta y uno de diciembre de 2005 a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán desde el primero de marzo de 2003. En la paga del 30 de junio se abonarán los aumentos de sueldo correspondientes al mes de junio de 2003. Los aumentos correspondientes al periodo que va desde 1 de marzo a 31 de mayo de 2003 se abonarán antes del 31 de julio de 2003.

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, en caso de no llegar a un acuerdo sobre el problema suscitado, elevará el informe con sus actuaciones a la Jurisdicción del Orden Social.

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 sí, por el contrario, las modificaciones de tal o tales cláusulas obligan a revisar la totalidad del texto del Convenio.

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

1.9 **Compensación y absorción.**—Las condiciones pactadas entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora en sueldos, salarios, primas, pluses fijos, primas o pluses variables y premios), Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, comarcales, regionales o de cualquier otra índole.

1.10 **Normas subsidiarias.**—Lo serán las normas legales laborales de carácter general.

1.11 **Calendario laboral.**—El calendario laboral se corresponderá con el del Municipio de Madrid.

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 el anexo n.º 1.

La retribución anual para cada trabajador se completa, en su caso, con carácter fijo, con el complemento personal, el plus de antigüedad y el complemento retributivo fijo. A lo largo de 2003 se revisarán las categorías y puestos de trabajo.

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

Se devengarán bienios hasta cumplir los 12 años de antigüedad en la Empresa y posteriormente trienios sin limitación de número.

La cuantía económica de cada bienio o trienio se establece en 252.28 euros para 2003.

2.3 Complemento personal.—El complemento personal tiene 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 «Ad Personam».—Se reconoce este complemento «Ad Personam», cuantificado en el 6% de su salario y complemento personal actuales, a los trabajadores con más de 3 años de antigüedad a fecha primero de enero de 2003 y que no hayan tenido incremento salarial desde el 1 de enero de 2000. No será absorbible ni compensable. Así mismo, se establece una paga suplementaria para este grupo de trabajadores cuya cuantía se establece en el resultado de dividir el salario total al 1 de marzo de 2003 por 15,5. Se abonará una sola vez de la siguiente forma: un tercio el 22 de diciembre de 2003, otro tercio el 22 de diciembre de 2004 y el último tercio el 22 de diciembre de 2005. Las cantidades correspondientes a 2004 y 2005 se verán incrementadas por las subidas salariales de esos años.

2.5 Complemento retributivo fijo.—El complemento retributivo fijo tiene carácter de no absorbible en ascensos a categorías superiores, promociones o reestructuración de salarios. Su cuantía se establece en 18,88 euros mensuales, con carácter provisional, para 2003.

Se percibirá en 15,5 mensualidades correspondientes a las pagas del año. A partir de 2004 el total anual se percibirá en 12 mensualidades.

2.6 Plus de distancia.—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 provisional de 37,74 euros para 2003.

Los trabajadores que residan a menos de un kilómetro del centro de trabajo no percibirán plus de distancia. Aquellos trabajadores cuyo plus de distancia esté por debajo del coste anual del abono transporte cobrarán el equivalente a su coste.

El importe total del plus de distancia se abonará por la Empresa con la mensualidad de junio en el año 2003 y repartido en 12 mensualidades a partir de 2004. Se considera 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 provisional de 10,17 euros mensuales para 2003.

2.7 Horas extraordinarias.—La cuantía correspondiente a los importes de las horas extraordinarias para cada categoría laboral se señala en el anexo n.º 2.

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

Las horas extraordinarias se realizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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, por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada de mañana y tarde, percibirán el importe provisional de 8,22 euros para 2003.

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 el Anexo n.º 3. Las condiciones de los trabajadores que viajen al extranjero serán objeto de un tratamiento específico en función del destino.

Las salidas temporales superiores a 8 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.

2.10 Revisión de retribuciones.—El salario para el año 2003 quedará como aparece en el Anexo n.º 1 de este documento. Para los años 2004 y 2005, los conceptos salariales de carácter fijo, se incrementarán en el IPC oficial previsto. Se creará una Bolsa de Promoción con la diferencia entre el IPC real y el previsto (siempre que esta sea positiva) y 1 punto suplementario. A lo largo de 2003 se creará una Comisión paritaria (Comité de Empresa-Dirección) que analizará esta Bolsa en base a unos criterios que se establecerán. Los conceptos salariales de carácter no fijo (dietas, comidas, antigüedad y horas extraordinarias) se verán incrementados por el IPC previsto en los años 2004 y 2005. Cuando se conozcan los datos

del IPC real, la diferencia con el IPC previsto se repercutirá para la revisión del año siguiente.

2.11 Abono de retribuciones.—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.

Este reparto en quince pagas y media será válido para el año 2003. A partir de 2004 el reparto se realizará en 12 pagas que se abonarán el último día laborable del mes a excepción de la paga del mes de diciembre que se abonará el día 22. Cuando este día 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% de las compensaciones previstas para las jubilaciones anticipadas.

4. Medios de transporte

El personal, voluntariamente y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo propio al servicio de la Empresa, indemnizándose en la cuantía de 0,18 euros por kilómetro.

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

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:

Año 2003:

De 1 de enero al 15 de junio jornada semanal 42 horas.

De 16 de junio a 15 de septiembre (jornada de verano), jornada semanal de 37 horas y 30 minutos. Dentro de esta jornada existirá un período de descanso que se considerará como trabajo efectivo de 15 minutos diarios.

De 16 de septiembre a 31 de diciembre, jornada semanal de 40 horas siendo libres las tardes de los viernes.

Año 2004:

De 1 de enero al 31 de marzo jornada semanal 42 horas.

De 1 de abril a 15 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre, jornada semanal de 40 horas siendo libres las tardes de los viernes.

De 16 de junio a 15 de septiembre (jornada de verano), jornada semanal de 37 horas y 30 minutos. Dentro de esta jornada existirá un período de descanso que se considerará como trabajo efectivo de 15 minutos diarios.

Año 2005:

De 1 de enero a 15 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre, jornada semanal de 40 horas siendo libres las tardes de los viernes.

De 16 de junio a 15 de septiembre (jornada de verano), jornada semanal de 37 horas y 30 minutos. Dentro de esta jornada existirá un período de descanso que se considerará como trabajo efectivo de 15 minutos diarios.

Tendrán consideración de festivos 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

Las entradas y salidas del centro de trabajo que se produzcan tanto dentro de la jornada como a su inicio o fin se registrarán en los relojes de control. Cuando, por cualquier circunstancia, los relojes no funcionen los registros se anotarán en una ficha complementaria estipulada para este fin.

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 8,00 a 9,00 h. Salida a las 14,00 h.

Tardes: entrada de 14 h 30 minutos a 15 h 30 minutos. Salida de 17,00 a 19,00 h.

Horario de coincidencia:

De 9,00 a 14,00 h. y de 15 h 30 minutos a 17,00 h. Total 6 h 30 minutos.

Debe entenderse por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6 h 30 minutos y 10 h 30 minutos, 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.

Jornada de 40 horas semanales:

Entradas y salidas:

Mañanas: entrada de 8,00 a 9,00 h. Salida a las 14,00 h (de lunes a jueves) y de las 14,00 a las 15,00 los viernes.

Tardes (de lunes a jueves): entrada de 14 h 30 minutos a 15 h 30 minutos. Salida de 17,00 a 19,00 h.

Horario de coincidencia:

De lunes a jueves: de 9,00 a 14,00 h. y de 15 h 30 minutos a 17,00 h. Total 6 h 30 minutos. Los viernes de 9,00 a 14,00. Total 5 horas.

Debe entenderse por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6 h 30 minutos y 10 h 30 minutos de lunes a jueves y entre 5 horas y 6 horas los viernes, siempre que se totalicen a la semana 40 horas.

Se admitirá la ausencia dentro del horario de coincidencia establecido, hasta un tope de tres horas semanales.

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.

Jornada de 37 h 30 minutos semanales:

Entrada de 7 h 15 minutos a 8,00 h. Salida de 14 h 45 minutos a 15 h 15 minutos.

El cómputo de la jornada será diario, debiéndose totalizar 7 h 15 minutos de trabajo real.

7. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal serán de 24 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 diario de 20,65 euros en el año 2003 para el personal que, a petición de la Empresa por escrito, disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes períodos: 15 de junio a 15 de septiembre y 15 de diciembre a 15 de enero.

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

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

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

Las vacaciones deberán ser 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

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

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:

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 (Alcobendas) 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 convenido 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.

12. Seguridad y Salud

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 15 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 15 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 anticipada: Los trabajadores de edad inferior a los 65 años y superior o igual a 60, que lleven por lo menos 20 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 60 años de edad.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los 60 años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los 20 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 60 años cuenten con una antigüedad en la Empresa entre 16 y 19 años y soliciten jubilarse anticipadamente, recibirán la siguiente compensación económica:

- 16 años: 12 pagas.
- 17 años: 14 pagas.
- 18 años: 16 pagas.
- 19 años: 18 pagas.

Sobrepasados los 60 años no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar 20 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% 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 Seguro 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 36.060,73 euros. Para 2004 y 2005 las cantidades aseguradas serán 48.080,97 euros y 60.101,21 euros, respectivamente, a partir de la fecha de renovación de la póliza vigente. 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 120.202,42 euros. Para 2004 la cantidad asegurada será de 150.253,02 euros, y 180.303,63 euros para 2005 a partir de la fecha de renovación de la póliza vigente. 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 9 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:

Período enero-marzo. Fecha de entrega: junio.

Período enero-junio. Fecha de entrega: septiembre.

Período enero-septiembre. Fecha de entrega: Diciembre.

Período enero-diciembre. Fecha de entrega: 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 fotocopiadora y mecanografía, en la forma establecida.

Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Comité, con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía.

El tablón podrá ser utilizado para fijar información o comunicados de centrales sindicales legales, siempre y cuando se cumpla el requisito anterior.

d) Las centrales sindicales que acrediten disponer de afiliados dentro del centro de trabajo tendrán derecho a que, previo requerimiento escrito por parte de los trabajadores afiliados a la Empresa, ésta descuenta de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en la ley orgánica 11/1995, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

ANEXO 1

Tabla salarial 2003

(Importes provisionales)

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Euros/año
1	Ordenanza «B». Aspirante Administrativo. Peón.	7.467,84
2	Aux. Administrativo 3. ^a Aux. Laboratorio «C». Prospector «E».	8.625,54
3	Ordenanza «A». Aux. Laboratorio «B». Ayte. Oficina Técnica. Aux. Administrativo 2. ^a	11.299,65
4	Conductor 2. ^a Prospector «D».	11.407,01
5	Aux. Laboratorio «A». Calcador. Técnico Prácticas. Aux. Administrativo 1. ^a	13.378,22
6	Ofic. Administrativo 2. ^a Conductor 1. ^a Técnico Superior Prácticas.	14.182,83
7	Ofic. Laboratorio. Delineante «B». Prospector «C».	15.120,68
8	Ofic. Administrativo 1. ^a -B. Técnico «C».	16.018,53
9	Delineante «A». Ofic. Administrativo 1. ^a -A. Prospector «B». Técnico Superior «D».	16.893,62
10	Delineante Proyectista. Ingeniero Perforación «D». Prospector «A». Técnico «B».	18.631,01
11	Técnico Superior «C».	19.972,14
12	Jefe de Laboratorio. Jefe de Sala. Jefe Administrativo 2. ^a Prospector Jefe de Equipo.	21.373,06
13	Jefe Administrativo 1. ^a Jefe Perforación «C». Técnico «A».	22.924,02
14	Técnico Jefe de Equipo. Técnico Superior «B».	24.661,22
15	Ingeniero Perforación «B». Técnico Superior «A».	28.655,09
16	Jefe Proyecto «D».	31.086,89
17	Jefe Proyecto «C».	33.865,49

Nivel	Categorías y puestos de trabajo	Euros/año
18	Ingeniero Perforación «A». Jefe Proyecto «B».	37.338,95
19	Jefe Proyecto «A».	41.590,10

ANEXO 2

Horas extraordinarias 2003

(Importes provisionales)

Nivel según tabla salarial	Importe horas extraordin. — Euros	Importe horas ext. domingos y festivos — Euros
1 y 2	5,28	9,24
3 y 4	7,02	12,93
5, 6 y 7	8,14	15,22
8 y 9	10,33	16,3
10, 11, 12 y 13	11,41	18,46

ANEXO 3

Dietas 2003

(Importes provisionales)

	Euros
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos 1. ^a	80,2
Técnicos Medios, Jefes administrativos 2. ^a y Prospector Jefe de Equipo	69,08
Otras categorías	47,38
Conductor, cobrando plus de kilómetro	35,87

Desglose de la dieta:

	Dieta de 80,2 euros	Dieta de 69,06 euros	Dieta de 47,38 euros	Dieta de 35,87 euros
Alojamiento y desayuno ...	34,62	27,08	17,46	16,79
Comida	22,79	21,00	14,96	9,54
Cena	22,79	21,00	14,96	9,54
Total	80,2	69,08	47,38	35,87

23075 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa BSH Interservice, S.A. (Zona 1), para los años 2003 a 2006.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa BSH Interservice, S.A. (Zona 1), para los años 2003 a 2006 (Código de Convenio n.º 9008121), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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,