

Actividades realizadas.
Recursos utilizados.
Sectores atendidos.
Resultados obtenidos.
Datos estadísticos.
Dificultades y propuestas.
Valoración del programa.

Octava.—Para el seguimiento del presente Convenio la Comunidad Autónoma de Madrid designará un representante en la Comisión de Seguimiento del programa para el desarrollo de servicios de atención a la primera infancia, formada por los representantes de la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia, y uno por cada una de las Comunidades Autónomas que firmen los correspondientes Convenios.

La Comisión de Seguimiento tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Los representantes del Ministerio serán designados por la Directora general de Acción Social, del Menor y de la Familia, y el representante de la Comunidad Autónoma por el Director/a general competente.

Novena.—Este Convenio tendrá vigencia durante el período de un año desde la fecha de su firma.

Décima.—El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo.

Undécima.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio, en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha anteriormente indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Javier Arenas Bocanegra.—El Consejero de Educación y Cultura, Gustavo Villapalos Salas.

ANEXO

Aportación de la Comunidad Autónoma de Madrid, Corporaciones locales y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el desarrollo de servicios de atención a la primera infancia

1997

Pesetas

1.	Continuidad de los cuatro proyectos de escuelas infantiles en los municipios de Alcorcón, Fuenlabrada, Navalcarnero y Valdemoro, financiados de 1990 a 1996, ambos inclusive:	
	Aportación Comunidad Autónoma y Corporación local.	69.956.323
	Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ...	50.928.077
2.	Continuidad de los 21 proyectos de casas de niños en los municipios de El Álamo, Alcalá de Henares, Aldea del Fresno, Arganda del Rey, Bustarviejo, Casarrubuelos, Chapinería, Estremera, Garganta de los Montes, Griñón, Lozoya, Lozoyuela, Navalagamella, Nuevo Baztán, Rascafría, Robledo de Chavela, San Martín de la Vega, Torrelaguna, Valdaracete, Valdemorillo y Villamanrique de Tajo, financiados de 1990 a 1996, ambos inclusive:	
	Aportación Comunidad Autónoma y Corporación local.	75.887.127
	Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ...	55.245.693
3.	Continuidad del proyecto de dos aulas infantiles en el municipio de Valdemoro, financiado de 1990 a 1996, ambos inclusive:	
	Aportación Comunidad Autónoma y Corporación local.	3.229.240
	Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ...	2.350.880
	Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones locales	149.072.690
	Total aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	108.524.650

3928

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para las representaciones garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima», entre los representantes de la «Asociación Nacional de Representantes Garantizados de Tabacalera, Sociedad Anónima», y los de la central sindical UGT.

Vista la documentación presentada, al objeto de su depósito, referente al Convenio Colectivo de Eficacia Limitada, a la vista de la misma deben considerarse como propuesta de la fundamentación jurídica los siguientes,

Hechos

Primero.—Que con fecha 30 de diciembre de 1997, tuvo entrada en el registro de tal carácter de esta Dirección General de Trabajo, la solicitud de tramitación del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para las representaciones garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Segundo.—Que las negociaciones del citado Convenio se iniciaron el 17 de septiembre de 1997, culminándose en la reunión celebrada el 3 de diciembre de 1997, con la ausencia de la representación de CC.OO.

Tercero.—Que tras las deliberaciones desarrolladas, las partes acuerdan firmar un Convenio Colectivo de Eficacia Limitada que regirá, no sólo para las empresas y trabajadores representados por su afiliación a UGT, y a la «Asociación de Representantes Garantizados de Tabacalera, Sociedad Anónima», sino también a aquellos que se adhieran al mismo.

A los hechos relacionados le son de aplicación los siguientes,

Fundamentos jurídicos

Primero.—Que el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para las representaciones garantizadas de tabacalera, como su propio nombre expresa, no posee las características propias de un Convenio Colectivo estatutario, regulado por el título III, del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.—Que existen terceros interesados, desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio y que pueden verse afectados por la presente Resolución (artículo 31.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

Tercero.—Que el artículo 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 1756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores, o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito. Esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto, en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda, 2 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y se suprimen determinados organismos autónomos del Departamento.

Cuarto.—Que el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de igual aplicación, esta Dirección General, resuelve disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del texto del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para la representación garantizada de «Tabacalera, Sociedad Anónima», así como de la tabla salarial para 1997, y tabla provisional con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1998, suscrito por los representantes de la «Asociación Nacional de Representantes Garantizados de Tabacalera, Sociedad Anónima», y los también representantes de la central sindical UGT, depositado en la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa, de esta Dirección General de Trabajo, a efectos de notificar a interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 16 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo para las representaciones garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima»

En Madrid, a 3 de diciembre de 1997, siendo las dieciséis horas, en la calle Marqués de Urquijo, número 26, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las representaciones garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima», a fin de continuar las deliberaciones iniciadas el 17 de septiembre de 1997.

Abierta la sesión, no sólo se constata la ausencia de la representación de CC.OO. sino también su falta de voluntad para llegar a un acuerdo en este ámbito, por lo que las partes presentes continúan sus deliberaciones en nombre propio, de sus representados y de cuantos trabajadores y empresas no afiliados se adhieran, en su caso, a los acuerdos que se puedan lograr.

Tras las deliberaciones desarrolladas las partes acuerdan la firma del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada, cuyo texto firmado se acompaña a la presente acta, así como la tabla salarial para 1997 y la tabla provisional que regirá a partir del 1 de enero de 1998.

El Convenio Colectivo regirá no sólo para las empresas y trabajadores representados por su afiliación a la UGT y a la «Asociación de Representantes Garantizados de Tabacalera, Sociedad Anónima», sino también a aquellos otros que se adhieran al mismo.

Asimismo, se acuerda dar traslado de este Convenio Colectivo y de las tablas salariales al Ministerio de Trabajo a los efectos oportunos.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en la ciudad y fecha indicadas.

CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA PARA LAS REPRESENTACIONES GARANTIZADAS DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio Colectivo de Eficacia Limitada afectará a las empresas que ostenten las «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, Sociedad Anónima», y a los empleados a sus órdenes que trabajan específicamente en las funciones de dichas representaciones.

Será de aplicación en todas las provincias españolas donde existan representaciones garantizadas de la expresada compañía.

Artículo 2. *Vigencia.*

1. Duración.—El presente Convenio durará desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998.

2. Denuncia.—El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de un mes a la fecha de su vencimiento.

3. Prórroga.—De no mediar denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año en sus propios términos.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas por este Convenio son compensables en su totalidad con las anteriormente vigentes por imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes o creados otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad a este Convenio, fueran superiores al total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras del presente Convenio.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan de este pacto en su total contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación, que estará formada por seis miembros, tres de ellos de la representación

empresarial y otros tres de la representación social, designados por las partes firmantes. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los respectivos Asesores Jurídicos.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje en los problemas o cuestiones que sean motivados por las partes.
- c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Madrid, en la sede que se acuerde en común, aunque no se excluye la posibilidad de que, excepcionalmente, pueda reunirse en cualquier otro lugar que se acuerde.

Reglamento de funcionamiento:

- a) Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en los apartados a), b), c) y d) cuando le sea requerida su intervención.

- b) Convocatoria.—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días a partir de la convocatoria.

- c) Quórum.—Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan la mayoría simple de cada representación.

- d) Validez de acuerdos.—Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso el voto favorable de 2/3 de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por quien haga de Secretario y un representante de cada parte.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes someterán las controversias derivadas de su interpretación y aplicación, con renuncia expresa a medidas de huelga por estos motivos, a la Comisión Paritaria, a un árbitro designado por ella y, en su caso, al procedimiento de conflicto colectivo.

CAPÍTULO II**Clasificación profesional****Artículo 6. *Categorías y funciones.***

A) Jefe de unidad.—Es el empleado que desempeña la jefatura de contabilidad, tabacos o timbre.

Estas Jefaturas podrán ser desempeñadas por una sola persona cuando el volumen de las operaciones así lo permita o aconseje.

A') Oficial mayor.—Es una escala a extinguir que con el mismo sueldo de Jefe de unidad es desempeñada por aquellos Oficiales mayores que por circunstancias particulares de las empresas accedieron a dicha categoría, pero que no trabajan como Jefe de unidad.

B) Oficial administrativo de primera.—Es el empleado que a las órdenes inmediatas de su Jefe de unidad, en cada Negociado, y bajo su propia responsabilidad, efectúa trabajos que precisan iniciativa y seguridad en su confección. En esta categoría se incluyen también los Jefes de almacén, los responsables de equipos de informática y los encargados de tesorería.

C) Oficial administrativo de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, ayuda en sus funciones al Oficial primero, si lo hubiere, realizando operaciones similares a las ejecutadas por aquél.

D) Auxiliar administrativo.—Comprende al resto del personal administrativo que actúa a las órdenes de un Jefe de unidad o de un Oficial.

E) y F) Ordenanza y Mozo de almacén.—Son los empleados que realizan las funciones propias y habituales de las respectivas categorías.

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 7. *Fijación y pago.***

Los sueldos y remuneraciones que se establecen tienen el carácter de mínimos; en todo caso, las mejoras que la empresa realice voluntariamente respetarán las categorías profesionales de los componentes de la misma.

Las retribuciones del personal serán las establecidas en la tabla salarial que se recoge en el anexo número 1. El personal de limpieza percibirá sus retribuciones bajo la modalidad del salario hora individual.

El pago de haberes se efectuará mensualmente el día hábil último de cada mes, mediante cualquiera de los procedimientos legales al uso, previo acuerdo entre la empresa y su personal.

Artículo 8. *Antigüedad.*

El sistema de trienios del 5 por 100 sobre el salario base regirá hasta el 31 de diciembre de 1995, fecha en la que el importe que se estuviera percibiendo quedará congelado o consolidado a título personal sin que pueda ser objeto de compensación o absorción con los aumentos salariales derivados del presente convenio. Asimismo este importe consolidado tendrá los mismos aumentos que tuviera el salario base.

A partir del 1 de enero de 1996 todos los trienios que venzan serán abonados a razón de 2.700 pesetas mensuales con independencia de la categoría profesional.

Artículo 9. *Gratificaciones por cargos.*

Los Apoderados recibirán una gratificación anual de 46.495 pesetas.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

En las empresas afectadas por el presente Convenio, se abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

1. Dentro de la primera quincena del mes de julio, se abonará una gratificación extraordinaria equivalente al importe de una mensualidad establecida en la tabla de Convenio, más la antigüedad y el plus de convenio.

2. Igualmente, dentro de la primera quincena del mes de diciembre, se abonará una gratificación extraordinaria de Navidad, equivalente al importe de una mensualidad de la remuneración establecida en la tabla del Convenio, más la antigüedad y el plus de convenio.

3. Dentro del mes de abril de cada año, las empresas abonarán a todo el personal por el concepto de beneficios, una gratificación equivalente al importe de una mensualidad de la remuneración base establecida en la tabla del Convenio, más la antigüedad y el plus de convenio.

4. Las empresas entregarán, con motivo de la Navidad y dentro del mes de diciembre, tres cartones de tabaco «Fortuna».

Artículo 11. *Dietas.*

Si por necesidad de servicio algún trabajador a los que afecta el presente Convenio hubiera de desplazarse fuera del lugar en el que tiene su destino, percibirá, además de los gastos de locomoción, una dieta diaria de 4.585 pesetas si no hubiere de pernoctar fuera de su domicilio. Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la dieta será de 8.832 pesetas.

Artículo 12. *Plus de transporte y ropa de trabajo.*

1. El plus de transporte por día de trabajo efectivo ascenderá a la cantidad de 132 pesetas para el caso de que el centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano. Este Plus será absorbible, en su caso, con las cantidades que por este mismo concepto pudieran estar abonando las empresas, respetándose, en su exceso, las condiciones más beneficiosas.

2. Las empresas entregarán, anualmente, dos monos buzo a cada trabajador que preste servicios en almacén.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 13. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectivo será de mil ochocientas horas anuales, que podrán ser distribuidas de forma que la máxima jornada ordinaria diaria no supere una duración de nueve horas de trabajo efectivo y semanalmente de lunes a viernes.

Los días 24 y 31 de diciembre no se prestará trabajo, sin merma de la jornada anual pactada, debiéndose recuperar en el cómputo anual.

Para la jornada partida se establece una interrupción de dos horas y, caso de corresponderle el plus de transporte, éste se le abonará doble.

Los derechos adquiridos a esta fecha en relación con el número de horas de trabajo se respetarán a título individual y personal.

Artículo 14. *Distribución de la jornada.*

1. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio podrán implantar la distribución de la jornada en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

2. Los requisitos para establecer la jornada, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de enero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

b) No superará el tope legalmente establecido de nueve horas ordinarias diarias.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la dirección de la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores su proyecto de distribución de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes. En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente.

Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre dirección y representación legal de los trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrán establecerse cualesquiera otros sistemas de organización y distribución de la jornada distintos del aquí regulado.

Artículo 15. *Vacaciones y permisos.*

Todo el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual retribuida, que disfrutará dividida en dos períodos o turnos, de dieciséis días cada uno si los disfruta durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y de diecisiete días si las vacaciones se toman durante los restantes meses del año.

El personal con quince o más años de antigüedad podrá optar por dividir sus vacaciones de esta forma o como venía disfrutándolas.

CAPÍTULO V

Seguridad y previsión social

Artículo 16.

1. Complemento IT.—Para todo el personal afectado por el presente Convenio, cuando se encuentre en la situación de baja por enfermedad, con o sin intervención quirúrgica, o por accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones económicas obtenidas del seguro hasta el haber total, a percibir durante un período de un año sin prórroga.

En los casos en que por enfermedad o accidente de un empleado, el trabajo correspondiente a éste haya de ser realizado por sus compañeros, se distribuirá entre ellos la cantidad que la empresa recupere de la Seguridad Social por la baja del citado trabajador.

2. Indemnización por fallecimiento.—En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes percibirán tres mensualidades líquidas ordinarias igual a la que se haya obtenido en la percepción del mes anterior al fallecimiento.

Artículo 17. *Jubilación.*

Se establece la jubilación forzosa de los trabajadores a los sesenta y cinco años cumplidos, siempre que tengan cubierto el período de carencia o, en su caso, al completarse éste, recibiendo tres mensualidades de igual cuantía a la última percibida.

Al mismo tiempo y con objeto de fomentar el empleo juvenil y el progresivo rejuvenecimiento de la plantilla, las empresas se siguen comprometiendo si su situación financiera se lo permite, a gestionar ante la Seguridad Social las jubilaciones anticipadas y voluntarias de sus trabajadores, financiando los detrimentos que pudieran producirse por aplicación de los coeficientes reductores correspondientes a los trabajadores a partir de los sesenta años hasta los sesenta y cinco, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 18 de enero de 1967 y legislación posterior en la materia.

Al mismo tiempo, las empresas seguirán cotizando a la Mutualidad por asistencia sanitaria y el plus familiar, si lo hubiere, hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años.

Se establece un premio de jubilación para aquellos que la anticipen en las siguientes cuantías:

- A los sesenta años: Cinco meses de salario.
- A los sesenta y un años: Cuatro meses de salario.
- A los sesenta y dos años: Tres meses de salario.
- A los sesenta y tres años: Dos meses de salario.
- A los sesenta y cuatro años: Un mes de salario.

Artículo 18. *Cláusula supletoria.*

1. Para cuanto no estuviera previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general.

2. En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. A partir de 1993, las vacantes por jubilación se proveerán con personal de plantilla de la propia representación siempre que exista personal capacitado para ello, no se trate de personal o cargo de confianza o el puesto de trabajo no sea objeto de amortización.

Artículo 19. *Revisión médica.*

La empresa, reconociendo la importancia de la medicina preventiva para el mantenimiento de la salud de los trabajadores, gestionará ante el organismo competente el reconocimiento médico anual de los trabajadores que lo soliciten.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se hagan.

Cuando dichos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

Artículo 20. *Formación profesional.*

Ambas partes reconocen la necesidad y el derecho y deber de las empresas y trabajadores a la formación permanente de éstos dentro del actual contexto laboral.

En consecuencia, están dispuestos y se comprometen a diseñar y poner en marcha programas de formación que adecuen las capacidades, habilidades y recursos humanos con el funcionamiento de una organización ágil, flexible y eficaz.

Para ello se promoverán acciones formativas en diversas modalidades y niveles, identificando las necesidades de formación y/o reciclaje a acometer, con programas de formación de la propia empresa o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

Para el desarrollo de tales acciones se fomentará entre la dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores la negociación en la elaboración de dichos planes de formación, contemplando en los mismos las necesidades de la empresa para una mayor eficacia de éstos.

Artículo 21. *Seguro colectivo.*

Las empresas suscribirán una póliza colectiva de seguro colectivo para cubrir el riesgo de muerte por accidente con un capital de 5.000.000 de pesetas y el riesgo de invalidez absoluta, total o parcial, con un capital de 8.000.000 de pesetas, siempre que la oferta de cuota de la entidad aseguradora no supere el importe de 6.000 pesetas por trabajador y año, en cuyo caso los capitales se reducirán hasta lo que permita dicho límite. La fecha de efectos será la de 1 de octubre de 1995 para quienes estuvieran en alta en dicha fecha o la del día del alta para quienes se incorporaran más tarde.

Las empresas entregarán al Delegado de Personal fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

Cláusula adicional primera. *Incremento salarial para 1998.*

Los salarios que regirán a partir de 1998 son los que figuran en el anexo II de este convenio colectivo.

No obstante lo anterior, si el IPC entre el 31 de diciembre de 1997 y el 31 de diciembre de 1998 excediera de 2 puntos, la tabla salarial establecida para 1998 en el presente Convenio Colectivo se incrementará en el exceso y será aplicable desde el 1 de enero de 1998.

ANEXO I

Tala salarial entre el 1 de enero de 1997 y 31 de diciembre de 1997

	Salario base mes — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Jefe de unidad y Oficial mayor	160.080	4.702
Oficial de primera	146.147	4.452
Oficial de segunda	136.395	4.275
Auxiliar administrativo	133.607	4.226
Subalterno y Mozo de almacén	113.369	3.862

El salario para el personal de limpieza será de 656 pesetas la hora.

Tabla horas extraordinarias

	Pesetas
Oficial de primera	2.120
Oficial de segunda	2.120
Auxiliar administrativo	1.855
Subalterno y Mozo de almacén	1.589

ANEXO II

Tabla salarial con vigencia del 1 de enero de 1998

	Salario base mes — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Jefe de unidad y Oficial mayor	163.282	4.796
Oficial de primera	149.070	4.541
Oficial de segunda	139.123	4.361
Auxiliar administrativo	136.279	4.311
Subalterno y Mozo de almacén	115.636	3.939

El salario para el personal de limpieza será de 669 pesetas la hora.

Tabla horas extraordinarias 1998

	Pesetas
Oficial de primera	2.162
Oficial de segunda	2.162
Auxiliar administrativo	1.892
Subalterno y Mozo de almacén	1.621

3929

RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación de la Revisión Salarial para el año 1998 del XVI Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Visto el texto de la Revisión Salarial para el año 1998 del XVI Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (número de código 9901385) que fue suscrito con fecha 19 de enero de 1998, de una parte, por UNECOFE, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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,