

16420 RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fondo de Promoción de Empleo Sectores Construcción Naval y Electrodomésticos Línea Blanca».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fondo de Promoción de Empleo Sectores Construcción Naval y Electrodomésticos Línea Blanca», que fue suscrito con fecha 11 de abril de 1989, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 30 de marzo, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 14 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fondo de Promoción de Empleo Sectores Construcción Naval y Electrodomésticos Línea Blanca».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FONDO DE PROMOCION DE EMPLEO SECTORES CONSTRUCCION NAVAL Y ELECTRODOMESTICOS LINEA BLANCA

PREAMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo de la Empresa Naval, fue creado en un principio como Entidad de Gestión de Empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de facilitar a los promotores acogidos a dicho F.P.E., en por lo que en este Convenio hace una "declaración de principios", en la que, la Dirección del F.P.E., se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

INTERVIENEN

En nombre y representación de la Empresa:

Juan PEREZ CORNIDE Ferrando PASTOR SANZ

En nombre y representación de los trabajadores:

Juan C. BILGA REV Angel SUACES RITA Gabriel MARTIN ALBUJIL José GARCIA NIEBA Montserrat MARTINEZ FORTES José Luis GARCIA CASTILLERO Cristina DE LA VEGA PABLO Ana B. RIASO AYALA

Aseores sindicales:

Eduardo LARUENTE GONZALEZ Jesús RUIZ LOIS Manuel GARCIA

Reconociendo las partes capacidad legal suficiente para suscribir el presente CONVENIO:

ACUERDAN

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en las Oficinas Centrales, Unidades Territoriales, Oficinas Delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión de la empresa.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el periodo del 1 de enero de 1989 y el 31 de diciembre de 1989.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5.- GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.- INGRESOS

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores, en los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de 48 horas.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 7.- CESES VOLUNTARIOS

Los trabajadores que deseen dejar voluntariamente el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos Titulados.....7 meses
- Técnicos no Titulados.....1 mes
- Administrativos.....10 días
- Subalternos.....10 días

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa tendrá obligación a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en el momento, al tanto de los conceptos que serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se hará tal obligación y por consiguiente, no hace este derecho, si el trabajador incurrió la de avisar con la antelación debida.

La empresa entregará el resciso/finiquito con una antelación de 48 horas, con el objeto de hacer los cobros oportunas.

Artículo 8.- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados.....6 meses
- Técnicos no Titulados.....1 mes
- Administrativos.....10 días
- Subalternos.....10 días

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de I.L.T. que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 9.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa, devengarán una dieta mínima:

Dieta completa	Distribución diaria
5.000.- Ptas	Comida = 2.500.-Ptas. Cena = 2.000.- Otros = 500.-

#### Transporte propio

Coche alquiler	Avión	Tren
Tarifa B	Clase turista	1ª clase o coche cama

#### Transporte grupal

25 Ptas. por kilómetro recorrido

#### Alojamiento

Categoría Hoteles	Conversión alternativa
3 estrellas	2.000.- Ptas.

#### Artículo 10.- BECAS

Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la COMISIÓN DE BECAS.

La aprobación de las ayudas corresponde a la Comisión Paritaria que fijará, en función del importe y tipo de curso el tanto por ciento a conceder. En caso de desacuerdo resolverá el Director Técnico con informe razonado a la Comisión Paritaria.

#### TIPO DE AYUDA

Orientadas a los casos que suponen adquisición de especialidades o conocimientos complementarios susceptibles de utilización en la realización de su función en el F.P.E., con un tope máximo de un 50%.

El total de ayudas concedidas no podrá ser superior al 1% de la masa salarial del personal de gestión para cada Unidad Operativa.

Las personas que reciben las ayudas quedan obligadas a justificar la asistencia a los cursos, y a un aprovechamiento adecuado de los mismos, para lo cual aportarán los correspondientes justificantes a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida en las Oficinas Centrales por dos representantes de la Dirección y dos Delegados de Personal. En las U.O.C. les constituirá un representante de la Empresa nominado por el Administrador y un Delegado de Personal.

#### CRITERIOS GENERALES PARA LA CONCESIÓN DE BECAS

- 1.- No concesión de Becas en horas que coincidan con horario de trabajo.
- 2.- El límite máximo de concesión será el 50% del coste del curso.
- 3.- En ningún caso el máximo a conceder por beca será superior a 150.000.- Ptas.
- 4.- El pago se realizará de la siguiente forma:

A) Cuando los pagos sean con recibos transcritos se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.

B) Cuando los pagos sean por una sola vez se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: 50% como cantidad no recuperable y el otro 50% como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salarios en los casos que no se finalice el curso o cause baja en el F.P.E. de forma voluntaria o por despido procedente.

5.- La Comisión solicitará toda la información que crea necesaria, bien documental o personal, pudiendo reunirse con los posibles beneficiarios con el fin de determinar más justamente la concesión de la beca.

6.- La Comisión podrá fraccionar la concesión de la beca cuando la que se solicita tenga duración más larga de lo normal (un curso escolar) o el coste sea muy superior al tope máximo para un año.

7.- Al término del año, se podrán revisar las becas concedidas en función del saldo disponible del presupuesto, y pudiendo llegar al máximo de concesión de 260.000.- Ptas., para aquellas becas que no hubiesen alcanzado el 50%.

#### Artículo 11.- JORNADA

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1989 una jornada máxima anual de 1.772 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 12.- CALENDARIO LABORAL

Se adjuntarán como anexo a este convenio los calendarios de cada centro de trabajo en donde deberán recoger los siguientes criterios:

- a) Se disfrutará el puente de Semana Santa o similar.
- b) Se disfrutará dos días de vacaciones entorno a Navidad o Año Nuevo.
- c) Se disfrutará el puente del día 7 de Diciembre.
- d) Podrá haber una jornada intensiva en los meses de verano.
- e) Todos los viernes a partir de la firma del presente convenio se podrán considerar como jornada intensiva.

#### Artículo 13.- HORARIO

La jornada ordinaria será de 8:30 h., a excepción de los días y periodo de jornada continuada que será de 7 h.

En ambos casos existirá media hora de flexibilidad en la entrada a partir de la hora de referencia en cada centro de trabajo.

#### Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento de 75% sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se pagarán con un recargo de 150% sobre el salario de la jornada ordinaria.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar entre cobrarlas con los recargos establecidos o que les compense con un tiempo de descanso retribuido, en la misma proporción.

El momento de utilización de este tiempo de descanso será de mutuo acuerdo entre las partes.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea

evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas; mantenimientos, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, efectuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios y cubra la continuidad de la producción y los supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y en su caso, su distribución por secciones o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

#### Artículo 15.- VACACIONES

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Las vacaciones de verano podrán disfrutarse entre el 17 de julio y el 18 de septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado, será del 1 al 31 de agosto, ambos inclusive.

#### TURNOS DE VACACIONES

- Del 17 de julio al 16 de agosto, ambos inclusive.
- Del 17 de agosto al 18 de septiembre, ambos inclusive.
- Del 1 al 31 de agosto, ambos inclusive.

La empresa comunicará los turnos de vacaciones, antes del 31 de mayo.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de trabajo. En consecuencia, el trabajador que se encuentre en situación de I.L.I. al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

#### Artículo 16.- PERMISOS Y LICENCIAS

##### Licencias retribuidas:

1.- Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales de licencia retribuida.

Esta licencia la disfrutará el trabajador de una sola vez en los días que el elige, siempre y cuando dicho período incluya la fecha del matrimonio.

2.- Por nacimiento o adopción de hijos: 2 días laborables.

3.- Por enfermedad grave del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables.

4.- Por muerte del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días naturales.

5.- Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: 1 día natural.

En los casos contemplados en los apartados 2, 3, 4 y 5, los plazos anteriormente señalados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia.

Para el disfrute de la licencia de los apartados 3, 4 y 5, se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

6.- Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

7.- Asistencia a consulta médica: se dispondrá del tiempo necesario y se deberá adjuntar a la comunicación el justificante médico correspondiente.

8.- Para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal, se dispondrá de tiempo indispensable, presentando el justificante correspondiente.

9.- Exámenes: se dispondrá del tiempo necesario, se deberá comunicar previamente y será necesario la presentación del justificante correspondiente.

10.- Lactancia: los trabajadores afectados por el Artículo 57.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de 1 hora

o dos medias horas al día a su elección, previa comunicación a la empresa.

##### Licencias no retribuidas:

Permisos por necesidades extraordinarias: todos los trabajadores podrán solicitar permisos a sus Jefes (Directores o en su ausencia a Jefes de Departamento), y estos podrán concederlos de acuerdo con las necesidades del trabajo. Estos tiempos deberán ser recuperados:

a) En la medida de lo posible dentro de la misma semana, comunicando previamente al Departamento de Personal la concesión de dicho permiso.

b) Caso de que no sea posible la recuperación en la semana, el Jefe del Departamento con el Jefe de Personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

#### Artículo 17.- EXCEDENCIAS

##### A) Excedencia forzosa

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

##### B) Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de un año y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reintegro será automático.

El reintegro deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro: si no existiera vacante en su grupo profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reintegrar hasta que se produzca dicha vacante.

#### Artículo 18.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial para 1989, será del 5% sobre tablas salariales del año 1988.

Las tablas salariales se adjuntarán como anexo a este convenio.

#### Artículo 19.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 4% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1989, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

#### Artículo 20.- PAGAS EXTRAS

Con carácter de complemento salarial de veintidós períodos de pago superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias al

«Ro. de verano y navidad, en cuantía cada una de ellas de al menos 30 días del salario correspondiente a la categoría profesional incluidos todos los conceptos retributivos.

Estas pagas extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, así la paga de verano se computará del 1 de enero al 30 de junio, y la de navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas pagas extraordinarias serán abonadas con los salarios de los meses de junio y noviembre.

**Artículo 21.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Todos los trabajadores que presten servicios durante dicho periodo de tiempo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica consistente en el abono de un plus cifrado como mínimo en el 35% del salario correspondiente a su categoría profesional.

El percibo de dicho plus se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- 1.- Trabajando en dicho periodo menos de 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- 2.- Si el tiempo trabajado durante el periodo nocturno excede de 4 horas se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

**Artículo 22.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional, descanso por maternidad o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social o Mutua Patronal correspondiente, el F.P.E. completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones (100%) de su salario real neto, durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Laboral Transitoria, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 23.- SEGURO DE VIDA**

Se acuerda crear un Seguro Colectivo de Vida para los trabajadores cuyo importe es:

Muerte natural .....	1.000.000.- Ptas.
Muerte por accidente .....	3.000.000.- Ptas.
Invalidez absoluta y permanente ..	3.000.000.- Ptas.
Muerte por accidente circulación ..	4.000.000.- Ptas.

**Artículo 24.- RECONOCIMIENTO MEDICO**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, a cargo de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, siendo considerado el tiempo que se dedique a tales reconocimientos como horas de trabajo efectivo.

**Artículo 25.- ORGANIGRAMAS**

La empresa entregará los organigramas de la misma a los delegados de personal, en las siguientes fechas:

- 1.- al mes de la firma del Convenio.
- 2.- a los seis meses de la firma.

**Artículo 26.- AJUSTE SALARIAL**

Así mismo se acuerda un incremento del 1 % de la masa salarial para el ajuste de los salarios que están fuera de la escala salarial (pasando al escalon inmediatamente superior de su categoría) y el incremento al escalon inmediatamente superior para aquellos trabajadores que, teniendo una antigüedad superior a 6 meses mantienen el escalon de contratación y el escalon inferior de los grupos B, 9 y 10. Ambos ajustes surtirán efecto a partir del 1 de Abril.

**Artículo 27.- COMISION DE SEGUIMIENTO**

Se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por 5 representantes de los Delegados de Personal, los cuales comprenderán 2 a la oficina central y 3 del conjunto de las unidades operativas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando exista alguna anomalía en el cumplimiento de los acuerdos y así lo decidan por mayoría simple, en todo caso, con comunicación previa a la Empresa. La función principal de esta comisión estará destinada a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio. La Empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones arriba mencionadas.

**Artículo 28.- CONTRATACION INDEFINIDA**

Cuando a la finalización del plazo máximo de la vigencia de contratos laborales de carácter temporal, el puesto desempeñado no sea amortizable, se le hará a la persona que lo ocupaba, con contrato de carácter indefinido.

En todo caso se procurará que, en los cambios que se produzcan en la organización, de acuerdo a la natural evolución de las tareas del F.P.E., se mantenga la máxima estabilidad posible en el empleo del actual personal de gestión, de acuerdo con los Delegados de Personal.

**Artículo 29.- DERECHOS SINDICALES**

Las partes firmantes, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones:

a) Los representantes sindicales que participan en las COMISIONES NEGOCIADORAS DE CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados de personal, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido, siendo su cómputo anual.

c) El F.P.E. financiará las reuniones así como todos los gastos originados para la preparación y negociación del CONVENIO.

d) Las reuniones de los Delegados de Personal con los representantes del F.P.E. no se computarán como horas sindicales, así como las reuniones de la Comisión de Seguimiento, negociación del Convenio y reuniones de coordinación previas correspondientes.

**Artículo 30.- PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION**

Se consideran puestos de libre designación los niveles 1, 2, 3, 4, así como las Secretarías de Dirección, u otros puestos especiales que puedan surgir, y que por su naturaleza o contenido requieran esta cualificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los Delegados de Personal.

**Artículo 31.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

Se devengará por quinquenios vencidos, todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

El número de quinquenios que pueda acumular cada trabajador es ilimitado.

La cuantía del quinquenio para cada trabajador se establece en un 5 % sobre el salario convenio, en su categoría profesional.

**Artículo 32.- CLAUSULA FINAL**

Las Materias no reguladas en el presente convenio se regularán de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio General del Metal y legislación vigente.

ESTRUCTURA SALARIAL 1989

NIVEL	ESCALON	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
5	A	222.041	3.108.574
	B	205.594	2.878.316
	C	189.146	2.648.044
	D	172.699	2.417.786
	E	156.252	2.187.528
6	A	177.633	2.486.862
	B	164.475	2.302.650
	C	152.962	2.141.468
	D	139.803	1.957.242
	E	126.646	1.773.044
	F	113.488	1.611.862

NIVEL	ESCALON	SALARIO/MES	SALARIO/ARO
7 OF. AJUSTO. 15	A	144.327	2.020.578
	B	133.636	1.870.904
	C	124.178	1.738.492
	D	115.133	1.611.862
6 OF. AJUSTO. 25	A	122.863	1.720.382
	B	112.254	1.571.556
	C	102.797	1.439.158
	D	90.462	1.266.468

NIVEL	ESCALON	SALARIO/MES	SALARIO/ARO
Aux. AJUSTO	A	163.614	1.450.666
	B	94.574	1.324.036
	C	86.150	1.208.900
	D	79.175	1.108.730
19 S. BA. TEOR.	A	115.133	1.611.862
	B	106.497	1.490.458
	C	98.274	1.375.814
	D	91.284	1.277.974
	E	77.797	1.084.158

CALENDARIO LABORAL OFICINAS CENTRALES

- Fiestas de ámbito nacional
- Fiestas locales y autonómicas
- Días de jornada intensiva

1989 Puentes y vacaciones recuperables 20-21-22 de Marzo 7 de Diciembre 22 y 26 de Diciembre o 29 de Diciembre y 2 de Enero de 1990 1989

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1-31	1-28	1-31	1-30	1-31	1-30	1-31	1-31	1-30	1-31	1-31	1-31

Los trabajadores que disfruten las vacaciones entre el 17 de Agosto y el 18 de Septiembre, deberán hacer jornada ordinaria los días 19, 20, 21 y 22 de Julio.

CALENDARIO LABORAL 1.989

- DIAS CON JORNADA ORDINARIA**
- HORARIO:** De 9 h a 14 h y de 15 a 18,30 h
- ENERO** - 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31
- FEBRERO** - 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, y 28
- MARZO** - 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 27, 28, 29, 30, y 31
- ABRIL** - 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 26, y 27
- MAYO** - 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 29, 30 y 31
- JUNIO** - 1, 2, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14 y 15
- JULIO** - 3
- AGOSTO PERIODO NORMALIZADO DE VACACIONES**
- SEPTIEMBRE** - 4, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27 y 28
- OCTUBRE** - 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 26, 30 y 31

- NOVIEMBRE** - 2, 3, 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29 y 30
- DICIEMBRE** - 1, 4, 5, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 27 y 28
- DIAS CON JORNADA INTENSIVA**
- HORARIO:** De 9 h a 15 h
- ABRIL** - 14, 21 y 28
- MAYO** - 12, 19 y 26
- JUNIO** - 9, 16, 19, 20, 27, 28, 29, 26, 27, 28, 29 y 30
- JULIO** - 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, y 31
- AGOSTO PERIODO NORMALIZADO DE VACACIONES**
- SEPTIEMBRE** - 1, 5, 6, 10, 15, 22 y 29
- OCTUBRE** - 13, 20 y 27
- NOVIEMBRE** - 10, 17 y 24
- DICIEMBRE** - 15 y 22 y 29

FIESTAS DE AMBITO NACIONAL

ENERO - Día 6

MARZO - Días 23 y 24

MAYO - Días 1 y 25

AGOSTO - Día 15

OCTUBRE - Día 12

NOVIEMBRE - Día 1

DICIEMBRE - Días 6, 8 y 25

FIESTAS DE AMBITO LOCAL Y AUTONÓMICO

MAYO - Días 2 y 15

NOVIEMBRE - Día 9

PUNTES Y VACACIONES RECUPERABLES

MARZO - Días 20, 21 y 22

DICIEMBRE - Días 7, 22, 26 o 29, 2 de Enero (1.990)

DIAS NO LABORALES

Se considerarán no laborables Sábados y Domingos

PERIODOS VACACIONES

A) Del 17 de Julio al 16 de Agosto (Ambos inclusive)

B) Del 1 de Agosto al 31 de Agosto (Ambos inclusive)

C) Del 17 de Agosto al 16 de Septiembre (Ambos inclusive)

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en el turno C, los días 19, 20, 21 y 22 de Junio harán jornada ordinaria.

**16421** RESOLUCION de 20 de junio de 1989, de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 273/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por doña Julia Calderón Seguro, funcionario de la Seguridad Social recurso contencioso-administrativo número 273/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostentan derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 20 de junio de 1989.-El Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Segismundo Crespo Valera.

**16422** RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «Cementos Rezola Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Cementos Rezola Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,

apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 14 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «CEMENTOS REZOLA, S. A.»

**Artº.º 1º AMBITO DE APLICACION.-** El presente CONVENIO obliga a la ----- Empresa CEMENTOS REZOLA S.A. en sus factorías de Abarga, Arrigorriaga, Arrosa y Central Hidroeléctrica de Goizusta y a todo el personal que trabaje a su servicio, excepto los encuadrados en los niveles I y II.

**Artº.º 2º VIGENCIA.-** La vigencia del presente CONVENIO será de un ----- año, desde el 1 de Enero de 1.989 al 31 de Diciembre de 1.989, a partir del 15 de Noviembre de 1.989 este CONVENIO se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación previa por ambas partes.

**Artº.º 3º.- DURADA LABORAL.-** La jornada laboral durante el periodo ----- de vigencia de este CONVENIO será la siguiente:

- Personal de jornada partida: 1.784 horas anuales efectivas de trabajo.
- Personal de turno: 1.784 horas anuales efectivas de trabajo, incluyéndose dentro de las mismas 20 minutos de descanso por día de trabajo, que se computará como tiempo efectivo, teniendo carácter de retribuido.
- Personal de oficinas: 1.784 horas anuales efectivas de trabajo.

El Personal de turno y jornada partida que tenga que prestar servicio los días de Nochebuena y Nochevieja de 10 de la noche a 6 de la mañana, percibirá un plus Festivo "B" de la tabla del -- Anexo I de ocho horas, y los que trabajen en turno de tarde (de -- 14 a 22) en los citados días, cobrarán un plus festivo "B" de la -- tabla del Anexo I de dos horas.

El personal de jornada partida y oficinas trabajará de 8 a 13 horas el día de Santo Tomás, Nochebuena y Nochevieja salvo -- que sea festivo, ajustándose en todo caso a las 1.784 horas anuales efectivas de trabajo.

Trimestralmente se efectuará una regularización individualizada de las horas trabajadas en el transcurso del trimestre, -- por todos y cada uno de los trabajadores.

**Artº.º 4º.- HORARIO.-**

- Personal de turno: De 6 a 14 horas.  
De 14 a 22 horas.  
De 22 a 6 horas.