

Nombre y apellidos	Unidad de destino
Fernando María Marzo Uceda.	Gabinete Técnico Provincial. Zaragoza.
Alberto Montilla Sánchez Navas.	Gabinete Técnico Provincial. Toledo.
Juan Carlos Motis Dolader. Lourdes Pacheco Reyna.	Gabinete Técnico Provincial. Zaragoza. Centro Nacional de Medios de Protección. Sevilla.
Carlos Antonio Rodríguez Borrajo.	Gabinete Técnico Provincial. Asturias.
José Manuel Avila Rivera. Luis Víctor Romero Fuentes.	Gabinete Técnico Provincial. Ceuta. Instituto Nacional de Medicina y Seguridad en el Trabajo.
<i>Titulados medios: Nivel 2 (53.968 pesetas)</i>	
Virginia Martín Suárez.	Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid.
Luis Asensio Cristóbal.	Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid.
Andrés Luis Talavera del Pozo.	Gabinete Técnico Provincial. Guadalajara.
Rosa María Caballero Tutor. Máximo Soto Calvo. Miguel Carlos Arguello Fernández.	Servicios Centrales. Gabinete Técnico Provincial. León. Gabinete Técnico Provincial. Valladolid.
Luisa Antonia Muñoz García.	Gabinete Técnico Provincial. Guadalajara.
<i>Auxiliares de laboratorio: Nivel 6 (39.165 pesetas)</i>	
María Jesús Rizo Fernández. María Isabel Tejedor Algualcíl.	Gabinete Técnico Provincial. Valladolid. Gabinete Técnico Provincial. Valladolid.
Jesús María Carrascal Arenas.	Gabinete Técnico Provincial. Valladolid.
María Teresa Obiols Soler.	Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona.
Jesús Caudevillla Marce. Josefina Vaquerizo Trejo. María Angeles Gallego Piriz. María Oliva Alvarez-Cienfuegos García.	Gabinete Técnico Provincial. Zaragoza. Gabinete Técnico Provincial. Madrid. Gabinete Técnico Provincial. Badajoz. Gabinete Técnico Provincial. Asturias.
Carolina Rubio Barceló. María Angeles Reyero Acebedo.	Gabinete Técnico Provincial. Baleares. Gabinete Técnico Provincial. León.
María Paz López Fernández. María Esther Macciras Losada.	Gabinete Técnico Provincial. León. Gabinete Técnico Provincial. León.
María Luz Lidia Domingo Recadera.	Gabinete Técnico Provincial. La Rioja.
Isabel González Ruiz. Trinidad Sánchez Sánchez. Ana María Allende Contreras.	Gabinete Técnico Provincial. Cáceres. Gabinete Técnico Provincial. Murcia. Gabinete Técnico Provincial. León.
Alicia Martínez Losada. Purificación Arriba Moreno.	Servicios Centrales. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid.
Begoña Bilbao Irasarre.	Centro Nacional de Verificación de Maquinaria. Vizcaya.

Este complemento salarial, que viene a retribuir la realización de funciones específicas del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, y cuyo devengo se establece a partir del día 1 de enero de 1989, se percibirá exclusivamente por veinte Titulados superiores del nivel I, siete Titulados medios del nivel II y diecinueve Auxiliares de Laboratorio del nivel VI.

13301 RESOLUCION de 25 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, que fue suscrito con fecha 5 de abril de 1990, de una parte,

por el Consejo Español de Curtidores, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector, 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, 25 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELS PARA PELETERIA PARA 1990

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

SECCION PRIMERA. Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 18.— Ambito territorial.— El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 19.— Ambito funcional.— El convenio obliga a todas las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería que se rijan por la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de Abril de 1977.

Artículo 20.— Empresas de nueva instalación.— El convenio obliga también a las empresas de nueva instalación que están incluidas en su ambito.

Artículo 21.— Obligación total.— Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5.º sobre Ambito personal.

Artículo 22.— Ambito personal.— Afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el Ambito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c) del artículo 19 de la ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION SEGUNDA. Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión.

Artículo 23.— Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el Boletín Oficial del Estado. No obstante surtirá plenos efectos a partir del 1 de Enero de 1990.

Artículo 24.— Duración.— El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 1991, salvo en lo relativo a condiciones económicas que se pactan por un año, es decir hasta 31 de Diciembre de 1990.

La comisión negociadora, pactará para el año 1991, las condiciones económicas y reducción de jornada si se pacta interconfederalmente.

Artículo 25.— Rescisión y revisión.— La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo en los aspectos económicos.

SECCION TERCERA. Compensación, absorción y garantía "Ad personam".

Artículo 26.— Naturaleza de las condiciones pactadas.— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 27.— Compensación.— Las condiciones establecidas en ese Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las Empresas afectadas por el Ambito funcional, en virtud de imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc...

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan a las Empresas, sin más modificaciones que las que fuesen necesarias para asegurar la percepción de las condiciones económicas del presente Convenio, en Computo global anual y por todos los conceptos retribuidos, y en el caso de incentivos o primas, hasta el 40% a actividad óptima.

No serán compensables:

- Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio.
- Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

d) Plus de compensación de transporte y dietas.

e) Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas de carácter personal.

f) Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.

g) Usos y costumbres de cada zona, localidad y Empresa.

Artículo 28.— Aplicación en el orden económico.— En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se

estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 129.- Absorbilidad.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio y en computo anual, superaran el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo, y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este Convenio se refieren, única y exclusivamente, al rendimiento denominado normal en la jornada establecida en el mismo.

Artículo 130.- Garantía "Ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido económico globalmente y en computo anual, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Artículo 131.- Pactos menores.- Los Convenios Colectivos o pactos negociados a cualquier ámbito distinto al del presente Convenio garantizarán, al menos, las condiciones económicas, en computo global anual, que se establecen en el presente Convenio.

SECCION CUARTA. Vinculación a la totalidad.

Artículo 150.- En el supuesto de que el Organismo Jurisdiccional competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprueba alguno de los pactos esenciales del Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido total.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 168.- Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.- Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria de la que será Presidente la persona que elijan ambas representaciones de entre sus miembros.

Esta comisión está compuesta por:

a) Dos representantes de Comisiones Obreras, dos representantes de Unión General de Trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, y sus correspondientes suplentes, designados de entre los que formaron la Comisión Negociadora del Convenio.

b) Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria los asesores o técnicos que estimen convenientes ambas representaciones, con voz pero sin voto.

El ámbito de actuación de la Comisión Paritaria será el mismo del Convenio, pudiendo reunirse en cualquier lugar del Estado español, así como designar comisiones o ponencias para actuar delegadamente en zonas o áreas geográficas y para intervenir en casos concretos, y que estarán constituidas como mínimo por dos representantes de los empresarios, y dos de los trabajadores, de los que forman la Comisión Paritaria.

Artículo 170.- Funciones de la Comisión Paritaria.- Esta comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras que en su caso determinen las disposiciones vigentes de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes, y otras que en el futuro se promuegan.
- Esta Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del procedimiento correcto a la implantación de los sistemas de trabajo.
- Vigilancia y control del trabajo clandestino y a domicilio. Se denunciará a la Comisión Paritaria el trabajo clandestino tanto el llevado a cabo de las empresas como a domicilio. Dentro de las funciones específicas de esta Comisión se incluye el que se defina sobre la realidad de las situaciones de clandestinidad y del incumplimiento de la normativa legal vigente para el trabajo a domicilio.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor práctica de la aplicación del Convenio.

Artículo 180.- Procedimiento de las convocatorias y reuniones.

- Las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrán someter a la Comisión Paritaria cualquier asunto en materia de su competencia, dirigiéndose al Presidente de aquella, exponiendo en escrito razonando el objeto de que se incluya en el orden del día de la próxima reunión el tema que interesa.
 - La Comisión se reunirá obligatoriamente el último miércoles de cada mes.
 - La Comisión se reunirá en el lugar y local que a tal efecto se indique y habilite.
 - Para constituirse válidamente la Comisión, deberán estar presentes como mínimo, tres miembros de la representación social y otros tres de la empresarial.
 - Reunida la Comisión Paritaria el día y lugar señalado en la convocatoria, entenderá de los temas objeto de la misma, adoptándose los acuerdos que se estimen convenientes.
- Si algún tema planteado fuera de tal entidad, que se precisara que por las partes afectadas se concretaran o aclararan algunos extremos, la Comisión, dentro de los siete días siguientes, les citará ante la misma o ante la comisión o ponencia delegada que se desplazará al lugar del problema, y tras analizar los puntos de vista de una y otra parte, emitirá por mayoría la resolución que estime conveniente, a la que deberán someterse las partes sin perjuicio de las acciones administrativas o contenciosas que pudieran ejercitar.

6.- De las reuniones de la Comisión Paritaria, en pleno o por comisión o ponencia delegada, se levantarán las actas que recogen los acuerdos obtenidos y las posturas, en su caso, de cada una de las representaciones.

Artículo 190.- En ningún caso, las funciones de la Comisión Paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones, ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 200.- Garantía de los miembros de la comisión.- A los trabajadores miembros de la Comisión Paritaria, se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran realmente trabajadas.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

SECCION PRIMERA.

Artículo 210.- La iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivos del trabajo, corresponde a la Empresa y podrá referirse a su totalidad a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas de trabajo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido, aumente las cargas de trabajo en otra sección o puesto por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria en estos últimos el citado sistema.

Artículo 220.- Procedimiento de implantación de SISTEMAS DE TRABAJO.

Apartado I.- En el establecimiento y revisiones de sistema de organización de trabajo, así como de sistema de incentivos a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

a) La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité de Empresa del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si estos se van a utilizar para modificar las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al periodo de prueba; estos, si lo desean, pedirán la presencia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un periodo máximo de diez semanas.

b) Finalizado el periodo de prueba, la Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el estudio razonado del mismo.

En el supuesto de no existir Comité de Empresa o Delegados de Personal, se facilitará a quienes designen los trabajadores.

En el plazo máximo de quince días desde la recepción, la representación legal de los trabajadores, asistida de sus técnicos, mostrará su acuerdo o desacuerdo con el sistema implantado.

c) En caso de conformidad o de silencio al respecto, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado, pudiendo presentarse para su homologación en un plazo máximo de diez días a la Autoridad Laboral correspondiente.

d) En caso de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión Paritaria del Convenio, para que se informe sobre si se ha observado el procedimiento correcto para la implantación del sistema.

e) Simultáneamente se remitirán los informes de ambas partes a la Autoridad Laboral Competente para su resolución, incorporándose posteriormente el informe de la Comisión Paritaria.

Apartado II.- En la aplicación de un sistema de incentivos a la producción, se deberán tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- El necesario periodo de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.
- La implantación por parte de la Empresa del método.
- La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
- La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda a la exigible posteriormente.
- Se tendrán necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

Apartado III.- En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivos y durante el periodo de prueba, la Empresa deberá garantizar a los trabajadores los incentivos que hubieran obtenido como media horaria en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal de trabajo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigible cuando las causas sean ajenas al mismo o imputables al propio sistema.

SECCION SEGUNDA. RENDIMIENTOS E INCENTIVOS.

Artículo 23.- Rendimiento pactado. 1.- El rendimiento normal que se corresponde con la denominada actividad normal es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinar en cualquier momento, sin que ello no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2.- La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario de este Convenio.

3.- Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal. En aquellas empresas en las que existiese un sistema de incentivos, quedarán estos absorbidos por el salario de este Convenio hasta donde

corresponda con el rendimiento normal, que es el mínimo exigible pactado en el Convenio.

4.- Los incentivos podrán ser colectivos (por sección, cadena, grupos, etc.), o individuales, según determine la Empresa.

5.- Cuando un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un porcentaje de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal, siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

6.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, podrán revisarlos cuando las cantidades de trabajo a actividad superen el 40% de los señalados para rendimiento normal.

7.- Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicase la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

8.- Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones u obreros cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución del trabajo en la Empresa, o cuando se proceda a la reparación o reforma de las instalaciones, con autorización de la autoridad laboral.

En tales supuestos, los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a rendimiento normal más los aumentos por antigüedad.

Artículo 249.- Será facultad de la Empresa, entre otras, la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario por todos los conceptos alcanzados, y sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación, que como máximo será de seis meses.

Artículo 250.- Revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.
- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.
- En el caso de que no se den los supuestos anteriores, por acuerdo entre Empresa y Comité.

En caso de que un trabajador cualificado realice con habitualidad varios cometidos propios de distintos oficios y no pueda medirse su trabajo en alguno de ellos, le corresponderá la remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría.

SECCION TERCERA. Regimen de personal.

Artículo 260.- a) Personal fijo.- Es el que formando parte permanente de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras la superación del período de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) Personal de temporada - 1.- Es el contratado por tiempo cierto, a fin de cubrir las necesidades estacionales que puedan tener los centros de trabajo cuando éstas no sean cubiertas por el personal fijo, aun trabajando a rendimiento óptimo o realizando horas extraordinarias. 2.- A efectos de este Convenio el contrato de temporada no podrá superar el plazo de seis meses, y su duración vendrá determinada por cada Empresa antes de comenzar su vigencia, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal. 3.- Para la determinación de la temporada serán tenidas en cuenta las circunstancias y características de la misma, período estacional, moda tendencias a corto y medio plazo, tamaño de las piezas en relación a sus pesos, flexibilidad de la Empresa en el cambio de nuevas especialidades, enclave de la industria en zona industrial, agrícola, etc. 4.- El personal de temporada no podrá exceder del 10% del apartado a). 5.- La renovación del contrato de temporada será obligatoria para la Empresa a petición del obrero con un límite del 75% del personal contratado en la temporada anterior. 6.- Será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas o alternas el adquirir la calidad de fijo en la Empresa.

c) Personal interino.- Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

d) Personal eventual.- Es el contratado para atender a necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no pueden cubrir ni el personal de temporada, aun trabajando a rendimiento óptimo e incluso con horas extraordinarias, ni tampoco el personal fijo en dichas condiciones. El contrato del obrero eventual será de un máximo de seis meses.

e) Los peones pasarán a la categoría de peon especialista a los seis meses de su contratación.

En lo no previsto en este artículo, en cuanto a forma o modalidades de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 270.- Plazos de preaviso.

1.- El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y técnico: Dos meses.
- Personal administrativo: treinta días.
- Resto del personal: Quince días.

2.- El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 280.- Salario.- Las tablas de salarios para 1.990 con vigencia desde el día 1 de Enero, serán las que resulten de incrementar en un 8,4% las que eran de aplicación en 31.12.89.

Las tablas de salarios así calculadas están reseñadas en el Anexo nº 1 al presente Convenio.

Clausula de revisión.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrará el 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 8,4% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.989, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos desde 1º de Enero de 1.990, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las mismas tablas salariales utilizadas para realizar los incrementos del presente año 1.990.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1.991.

Artículo 290.- Pago de atrasos.- Se abonarán todos los atrasos salariales del presente Convenio dentro de los 25 días siguientes a la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, efectuándose por la Empresa la cotización complementaria correspondiente a la Seguridad Social.

Artículo 300.- Incentivos.- Para aquellas Empresas racionalizadas o que durante la vigencia del presente Convenio implanten cualquier sistema de racionalización del trabajo, la curva de incentivos vendrá definida para el rendimiento normal, por el salario del Convenio.

Artículo 310.- Jornada.- Será de 40 horas semanales, de acuerdo con lo establecido en la ley 4/83 de 29 de Junio.

En jornada continuada se realizará la jornada en el artº 31 del Convenio Colectivo de 1.983. (B.O.E. nº. 144 de 17 de Junio de 1.983), sin

que a partir del día 1 de Mayo de 1.988 se puedan plantear más de 8 horas de trabajo efectivo diarias, salvo en lo previsto en el artículo 37.

Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada establecida en el presente Convenio se efectúe de Lunes a Viernes.

En aquellas secciones en las que el correcto funcionamiento de la producción así lo permita, se recomienda a empresas y trabajadores que de mutuo acuerdo negocien la posibilidad de una jornada flexible o desilante, con un margen diario de media hora.

Artículo 320.- Participación en beneficios.- Durante la vigencia del Convenio, la participación en beneficios se fija en el 9 por 100 del salario del convenio y gratificaciones extraordinarias, incrementada con la antigüedad cuando corresponda. El abono de los beneficios se realizará mensualmente, salvo en el supuesto de acuerdo entre empresas y trabajadores, en cuyo caso se abonarán en la forma que determinen ambas partes.

Artículo 330.- Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.- Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el pago de una mensualidad de salario de convenio y antigüedad cuando corresponda.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena del mes de julio y la segunda, el día 22 de Diciembre.

Artículo 340.- Vacaciones - Las vacaciones correspondientes a los años 1.990 y 1.991 se establecen en 31 días naturales. De estos 31 días, 28 días naturales se efectuarán de forma ininterrumpida y otros tres días hábiles se disfrutará de común acuerdo entre empresas y trabajadores o en su defecto en la semana de Navidad o la de Semana Santa.

El disfrute de los 28 días seguidos se iniciará en lunes, salvo que éste fuera festivo, en cuyo caso se empezará el siguiente día laborable, sin perjuicio de que por necesidades productivas de la Empresa se pueda adelantar o atrasar el disfrute en un tanto por ciento reducido de la plantilla, si es que este hecho pueda suponer una disminución de los días laborables de vacaciones.

En todo caso, la programación de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal o Comités de Empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, más incentivos. El precio hora de los incentivos se obtendrá de promediar las pesetas obtenidas por este concepto y las horas efectivamente trabajadas durante las 13 últimas semanas.

Artículo 350.- Antigüedad.- En el cómputo de la antigüedad será contabilizado el período de aprendizaje. Este período se contabilizará tanto por los que en el momento actual lo estuvieran efectuando, como para aquellos que siendo profesionales de oficio, lo hubiesen realizado con anterioridad en la Empresa.

Artículo 360.- Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario del Convenio. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores a este respecto.

Artículo 370.- Ordenación anual de la jornada - Las empresas por manifestar razones productivas con un preaviso de dos semanas y respetando el número de horas convenidas, podrán trabajar hasta 35 horas a la semana y siete horas al día durante un máximo de 30 días laborales, excluidos los sábados, de forma continuada o en módulos quincenales, su recuperación se realizará de forma equivalente (45 horas a la semana y 9 horas al día) y con un recargo de un 30% sobre el salario hora, por cada una de las horas a recuperar.

La recuperación de las horas no trabajadas, se efectuará en el plazo máximo de un año a partir del inicio de cada período.

Al personal de contrato que al cesar en la prestación de sus servicios tuviese horas acumuladas a su favor por encima de las pactadas en el Convenio, se le abonarán como horas extraordinarias.

En el supuesto de bajas por incapacidad laboral transitoria acaecidas durante los períodos de variación de jornada, las compensaciones se efectuarán por días efectivamente trabajados y de presencia en la Empresa.

Esta adecuación de jornada se aplicará sobre la globalidad de la plantilla y de forma homogénea. Se adjuntan las tablas del precio de la hora en el Anexo II del Convenio.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 380.- Servicio Militar.- Los trabajadores que presten el Servicio Militar tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad.

Artículo 390.- Premio de Jubilación.- Los trabajadores que, con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en la Empresa, opten por la jubilación a los sesenta años hasta los setenta y cinco, percibirán un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

AÑO 1.990

A los sesenta años :	154.000.-pts.
A los sesenta y un años :	122.000.-pts.
A los sesenta y dos años :	59.000.-pts.
A los sesenta y tres años :	52.000.-pts.
A los sesenta y cuatro años :	44.000.-pts.
A los sesenta y cinco años :	37.000.-pts.

Tanccurridos dos meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin ejercitar dicha opción, se perderá el derecho al premio pasando al premio inferior.

Artículo 400.- Ropa de trabajo.- La empresa entregará a cada productor un mono o prenda de trabajo al año, o dos caso de que se justifique la inutilización del primero.

Artículo 410.- Póliza de Seguros - La Empresa en el año 1.990 abonará la suma de 1.140,- pts. anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubran el riesgo de muerte

o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa, la formalización de la póliza.

Se faculta a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, para que colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicada, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

CAPITULO VI

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE Y DE SALUD LABORAL

Artículo 429.- En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral que estará compuesto por tres representantes designados preferentemente del Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios en el caso de Empresas de más de 100 trabajadores, el jefe de Mantenimiento y dos representantes de la Dirección de la Empresa en las que ocupen menos de 100 trabajadores, o uno si es superior a esa cifra.

Actuará como Presidente un representante de la Dirección

El Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral se reunirá a instancia de parte, como máximo una vez cada tres semanas, a excepción de los supuestos de fuerza mayor que lo hará cuando sea convocado.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesario para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos de salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El Comité de Seguridad e Higiene y de Salud Laboral conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardando el debido secreto profesional.

Artículo 430.- Revisión médica.- Las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a efectuar a los trabajadores las revisiones médicas adecuadas a los riesgos específicos de las secciones en que trabajan, a través de las Mutuas Patronales.

Artículo 431.- Rotulación de productos químicos.- Las empresas deberán tener los productos químicos rotulados, a los efectos de que los trabajadores que los manipulen los puedan conocer, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2.216 de 28 de Octubre de 1.985 (B.O.E. 27-11-85)

Artículo 432.- Maternidad.- Las Empresas, facilitarán a las trabajadoras embarazadas que así lo soliciten, siempre que sea posible, y previa petición de la interesada e informes facultativos, un puesto de trabajo compatible con su estado.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 433.- Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la Empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Serán órganos de representación de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal de aquellas que tengan una plantilla inferior a 50 productores y superior a 10 trabajadores, y el Comité de Empresa en los que tengan más de 50 trabajadores en su plantilla. En las Empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, habrá un Delegado de Personal.

Los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa) tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que les reconozca la legislación vigente en cada momento.

Dichos representantes serán informados por la Empresa de las sanciones que impongan por faltas graves y muy graves, así como las que constituyan suspensiones de empleo y sueldo.

Artículo 434.- Acumulación de horas.- Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas y reconocidas por la Ley correspondientes a los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, se establece el sistema de acumulación en uno o varios de sus componentes, en la forma que a continuación se indica, que no rebasará nunca el máximo total que determina la legislación vigente.

Con carácter general, y previa cesión voluntaria y por escrito, por parte de otros representantes sindicales, cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, podrá acumular hasta un 100 por 100 en más del total de sus propias horas.

De dicha cesión voluntaria se dará conocimiento a la Empresa.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa hasta 100 trabajadores, dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 435.- Secciones Sindicales.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o Centro de trabajo, de acuerdo con los Estatutos propios de su Sindicato, que servirán de cauces de comunicación, interlocución y, en su caso, negociación, de

acuerdo con el contenido del título IV de la Ley Orgánica de Libertad sindical (11/1.1985).

Las Empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que los Secciones Sindicales puedan difundir aquellos avisos que interesen a sus afiliados y trabajadores en general.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con los Delegados de Personal, tendrán el derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica, y a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. El derecho al disfrute del local se concederá en Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores.

En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su Contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Bien por acuerdo, o bien por la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de Delegados establecidos en la escala anterior y que se refieren a la plantilla de la Empresa o Centro de trabajo.

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que los establecidos legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

a) Acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación de guardar sigilo profesional para las materias en las que legalmente proceda.

b) Asistencia con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene y salud laboral.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Al margen del derecho de los afiliados a un Sindicato a la constitución de Secciones Sindicales, podrán, en todo caso, celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, así como recibir la información que les remita el Sindicato.

Artículo 436.- Excedencias.- El trabajador en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacional o estatal, cuando cese en el desempeño del cargo que la motivó, tendrá derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese.

Artículo 437.- Horas de negociación de Convenio.- Las horas invertidas en la negociación del Convenio por los miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores del mismo, no se computarán a los efectos del tope máximo de horas establecidas en el Art. 44 del Convenio, en relación con el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, si dichos trabajadores ostentan el cargo de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal; si no reunieran esta cualidad, las horas de negociación serán consideradas como ausencias justificadas para el cumplimiento de un deber de carácter público. En uno u otro caso, dichas horas se retribuirán como realmente trabajadas.

Artículo 438.- Canon de negociación.- Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación y seguimiento del Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 1% del salario de cotización correspondiente a una mensualidad por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente convenio, y en la cuenta que ellos indiquen.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del convenio en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.

El canon de negociación podrá descontarse desde la fecha de aplicación del convenio en las empresas y hasta 60 días después de la publicación del mismo B.O.E.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Corrección de erratas.- La Comisión Paritaria en su primera reunión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado para la eventual corrección de erratas.

SEGUNDA.- Durante la vigencia del presente Convenio y por entender que se trata de una cláusula coyuntural limitada al 31.12.91 y ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de mantener el objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo, consideran positivo señalar a Empresas y trabajadores la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A los efectos de lo previsto en el art. 79 del Real Decreto 92/1.983 sobre cotización a la Seguridad Social, se entenderán por horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Y por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores; el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

TERCERA.- Pluriempleo.- Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Por coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CUARTA.- Jubilación anticipada.- Previo acuerdo individual entre el trabajador y la Empresa, se jubilará aquel a los 64 años, todo ello de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

QUINTA.- Descuento de Cuotas Sindicales.- El cobro de las cuotas sindicales mediante el descuento directo a la nómina del afiliado sindical, se realizará a solicitud del mismo o de su sindicato; en este caso el sindicato deberá aportar la conformidad previa de su afiliado.

Para realizar la operación de descuento deberá facilitar al empresario la información sobre la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

El empresario remitirá copia de la transferencia a las señas del sindicato correspondiente, que se le habrán comunicado al realizar la solicitud.

ANEXO Nº. 1

C A T E G O R Í A S	SALARIOS 1.989		SALARIOS 1.990	
	Salario mes	Salario día	Salario mes	Salario día
PERSONAL OBRERO				
Oficial 1ª	2.358	74,94	2.507	77,97
Oficial 2ª	2.263	71,39	2.412	74,74
Peón Especializado	2.216	69,87	2.371	73,58
Peón	2.178	68,33	2.333	72,04
Aprendiz tercer año	1.475	45,97	1.580	49,06
Aprendiz cuarto año	1.511	47,00	1.616	50,52
Personal Limpieza	2.168	67,52	2.323	71,38
PERSONAL SUBALTERNO Y VARIOS				
Almacenero	75.792	2.445	81.168	2.472
Vigilante	64.932	2.030	69.308	2.072
Ordenanza	65.298	2.042	69.674	2.086
Portero	64.995	2.031	69.372	2.074
Enfermero	95.298	2.913	100.674	2.925
BOLONES Y RECADEROS				
De 16 a 18 años	41.359	1.318	43.445	1.339
De 18 a 20 años	51.657	1.619	53.743	1.639
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de sección	117.037	3.582	126.362	3.754
Jefe compras, ventas y negociado	109.904	3.384	119.136	3.536
Viajante	91.348	2.817	99.021	2.997
Oficial 1ª	88.496	2.713	95.930	2.901
Oficial 2ª	85.640	2.619	92.074	2.793
Auxiliar mayor de 20 años	67.943	2.092	73.049	2.200
AUXILIARES				
De 15 a 20 años	62.803	1.963	68.078	2.066
De 16 a 18 años	57.092	1.763	61.938	1.901
Telefonista	65.656	2.021	71.101	2.166
PERSONAL TÉCNICO				
A) Titulados:				
Químicos, Ings. y Licenciados	144.160	4.344	156.266	4.699
Ing. técnico, ATS y Graduados Sociales	119.465	3.544	128.416	3.820
B) No titulados:				
Encargado General de fabricación	144.160	4.344	156.266	4.699
Encargado o jefe de sección	95.640	2.817	102.074	3.066
Ayud. Encargado	79.930	2.399	86.644	2.617
Auxiliar técnico	67.942	2.092	73.049	2.200

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad para el personal de salario diario consistirán en una mensualidad equivalente a 30'417 días

ANEXO Nº 2

CATEGORIAS	PRECIO HORA
Personal Obrero	
Oficial 1ª	164
Oficial 2ª	157
Peón especializado	154
Peón	151
Aprendiz 3er año	103
Aprendiz 4º año	105
Personal Limpieza	151

CATEGORIAS	PRECIO HORA
Personal Subalterno y Varios	
Almacenero	174
Vigilante	153
Ordenanza	150
Portero	153
Enfermero	150
Bolones y Recaderos	
De 16 a 18 años	155
De 18 a 20 años	148
Personal Administrativo	
Jefe de sección	268
Jefe de compras, Vtas y negociado	252
Viajante	209
Oficial de 1ª	202
Oficial de 2ª	196
Auxiliar mayor de 20 años	155
Auxiliares	
De 18 a 20 años	144
De 16 a 18 años	130
Telefonista	151
Personal Técnico	
A) Titulados:	
Químicos, Ingenieros y Licenciados	330
Ing. tec., ATS y Graduados Sociales	270
B) No titulados:	
Encargado General de Fabricación	330
Encargado o jefe de sección	196
Ayudante de Encargado	182
Auxiliar técnico	155

Dichas cantidades se incrementarán con el 9% de beneficios más la antigüedad cuando proceda.

13302 RESOLUCION de 4 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CSI-CA: UGT; CCOO; SEC; CNTG; SIB y APECASYC, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Asociación de Cajas de Ahorros por las Relaciones Laborales (ACARL), en representación empresarial, 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 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, 4 de junio de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS PARA LOS AÑOS 1990-1991

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN Y EFICACIA GENERAL DEL CONVENIO COLECTIVO.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el art. 87.2, en relación con el 88.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por Ley 32/1984, de 2 de agosto, y son:

a) La Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas de Ahorros como empleadores y,

b) Las Organizaciones Sindicales, (C.S.I.-C.A., FEBASO-UGT, FEBA-CC.OO., SEC, CNTG, SIB y APECA-SYC), que cuentan con la legitimación suficiente en representación de los empleados.

Ello le confiere al presente acuerdo o normativa, eficacia, generalidad y obligatoriedad erga omnes.