

de 2 de mayo) y la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 «Boletín Oficial del Estado» del 18);

Considerando que se han cumplido en el presente expediente todos los requisitos exigidos por la normativa vigente en esta materia,

Este Ministerio ha tenido a bien acceder al cambio de titularidad del Centro de Educación General Básica denominado «San José II», de Móstoles (Madrid), que, en lo sucesivo, será ostentada por la Entidad mercantil «Agrupación de Enseñanza San José, S. A.», que, como cesionaria, queda subrogada en la totalidad de las obligaciones y cargas que afecten al Centro cuya titularidad se le reconoce y, muy especialmente, las relacionadas con las ayudas y préstamos que el Centro pueda tener concedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como las derivadas de su condición de Centro concertado, aquellas que le correspondan en el orden docente y las que se deriven de la vigente legislación laboral.

El cambio de titularidad no afectará al régimen de funcionamiento del Centro.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 29 de junio de 1990.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19145 *ORDEN de 13 de junio de 1990 por la que autoriza a «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10, para que proceda a la absorción de «Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo de Béjar», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 254.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10, con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Barcelona, calle Balmes, números 17-19, absorba a «Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo de Béjar», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 254—con ámbito de actuación local y domicilio social en Béjar (Salamanca), calle Colón, número 46—, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colocación de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas Generales Extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin los días 22 de marzo y 23 de mayo de 1990.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de julio de 1990, la absorción por «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10, de «Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo de Béjar», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 254, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Cuarto.—Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de Fianza reglamentaria por la absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad.

Madrid, 13 de junio de 1990.

MARTINEZ NOVAL

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social, y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

19146 *RESOLUCION de 8 de junio de 1990, 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 Línea Blanca».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fondo de Promoción de Empleo, Sectores Construcción Naval y Línea Blanca», que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1990, 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 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, 8 de junio de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CONVENIO COLECTIVO 1990 «FONDO PROMOCION DE EMPLEO, SECTORES CONSTRUCCION NAVAL Y LINEA BLANCA»

PREAMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector 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 recolocar a los productores acogidos a dicho F.P.E., es 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:

Xoan PEREZ CORNIDE
Fernando PASTOR SANZ

En nombre y representación de los trabajadores:

Juan C. Balsa Rey
Angel Luaces Pita
Gabriel Martín Alguacil
José García Niebla
Montserrat Martínez Fortes
José Luis García Castillero
Cristina de la Vega Faust
Ana B. Riaro Ayala

Reconociéndose 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 1.990 y el 31 de diciembre de 1.990.

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, el ó 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 cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Nivel III, IV, V.....2 meses
- Nivel VI.....1 mes
- Niveles VII, VIII y IX.....15 días
- Nivel X.....15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar 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 estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento, el resto de los conceptos lo 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 dará tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

La empresa entregará el recibo-finiquito con una antelación de 48 horas, con el objeto de hacer las consultas 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, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Niveles I, II, III, IV y V.....6 meses
- Niveles VI.....3 meses
- Nivel VII, VIII y IX.....15 días
- Nivel X.....15 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 ILLI que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará 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 de acuerdo con las normas internas de:

Table with 2 columns: Dieta completa and Distribución diaria. Values include 6.000.- Ptas., Comida = 2.750.-Ptas., Cena = 2.500.-, and Otros = 750.-

Transporte ajeno

Table with 3 columns: Coche alquiler, Avión, and Tren. Sub-headers include Tarifa B, Clase Turista, and 1ª clase o coche cama.

Transporte propio

25 Ptas. por kilómetro recorrido

Alojamiento

Table with 2 columns: Categoría Hoteles and Conversión alternativa. Value: 3 estrellas, 3.000.- Ptas.

Artículo 10.- BECAS

Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la COMISION 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 reciban 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 UU.OO. las constituirá un representante de la Empresa nominado por el Administrador y un Delegado de Personal.

CRITERIOS GENERALES PARA LA CONCESION 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 costo del curso.
3.- No se concederá beca a los trabajadores que habiendo disfrutado de ésta en años anteriores no han justificado su aprovechamiento.
4.- En ningún caso el máximo a conceder por beca será superior a 130.000.- Ptas.
5.- El pago se realizará de la siguiente forma:

a) cuando los pagos sean con recibos fraccionados 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.

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

7.- 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.

8.- 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 1.990 una jornada anual de 1.760 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 disfrutarán los puentes de:
 - Semana Santa o similar
 - DIAS 7-24-31 de Diciembre
 - Y tres puentes más a lo largo del año que quedarán reflejados en los anexos (calendarios) correspondientes a cada Centro de trabajo.
- b) Podrá haber jornada continuada en los meses de verano, concretándose del 14 de JUNIO al 14 de SEPTIEMBRE.
- c) Podrá haber Jornada continuada los Viernes a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 13.- HORARIO

La jornada ordinaria será de 8.30 h., con un descanso mínimo de 1 hora y máximo de 2 horas para la comida, a excepción de los días y periodos 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, siguiendo los procesos internos de solicitud.

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

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros analogos 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 periodos punta de producción, cuando éstos 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 v/o paradas, cambios de turno y otras analogas; mantenimiento, 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, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa

graves perjuicios o impida 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 16 de julio y el 16 de septiembre, ambos inclusive, si bien el periodo ordinario normalizado, será del 1 al 31 de agosto, ambos inclusive, concretándose en 22 días laborables y en los turnos siguientes:

- a) del 16 de JULIO al 14 de AGOSTO
- b) del 01 de AGOSTO al 31 de AGOSTO
- c) del 16 de AGOSTO al 14 de SEPTIEMBRE

TURNOS DE VACACIONES

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 periodo de trabajo. En consecuencia, el trabajador que se encuentre en situación de I.L.T. 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

A-Licencias retribuidas:

Son los permisos que están motivados por un hecho concreto que da el derecho a su disfrute y se concretan en un número de días determinado.

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 él elija, siempre y cuando dicho periodo incluya la fecha del matrimonio.

2.- Por nacimiento o adopción de hijo: 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: 3 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 del 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 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de 1 hora o dos medias horas al día a su elección, previa comunicación a la empresa.

En estos casos la comunicación por parte de los trabajadores al Departamento de Personal se entiende suficiente, en los casos 1, 5, 6, 9, y 10 la comunicación debe hacerse previamente y con tiempo suficiente, en los demás debido a su condición de imprevisos, la comunicación será lo más inmediata posible al hecho.

B-Licencias no retribuidas:

Se podrá conceder permiso a los trabajadores que lo soliciten por necesidades extraordinarias no comprendidas en el apartado "A".

Estos permisos se podrán conceder sin retribución o recuperando el tiempo no trabajado.

La solicitud deberá ir dirigida al Departamento de Personal con el Visto Bueno del Director del Área o en su ausencia el del Jefe de Departamento/ Servicio, indicando el motivo, y en caso de querer recuperar este tiempo, propondrá el sistema de recuperación. El permiso se concederá o denegará atendiendo a las necesidades de trabajo y política de personal correspondientes.

Estos tiempos deberán ser recuperados:

- En la medida de lo posible dentro de la misma semana.
- 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 sólo 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 periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo 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 sólo 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 1.990, será del 8% sobre tablas salariales del año 1989.

Las tablas salariales se adjuntarán como anexo a este convenio.

Los atrasos salariales que correspondan por ajuste a este convenio se abonarán en este semestre.

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 al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 7,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 1989, 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 de primero de ENERO DE 1.990, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.991

El importe de las diferencias derivadas de esta revisión salarial, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.991

Artículo 20.- PAGAS EXTRAS

Con carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias al año, 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:

- Trabajando en dicho periodo menos de 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- 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 medico 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

Se acuerda el pase al escalon C de los trabajadores que teniendo una antigüedad superior a seis meses mantienen el escalon D en los niveles 8 y 9, e igualmente el pase en las mismas circunstancias del escalon E al D en el nivel 10.

Artículo 27.- COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por 5 representantes de los Delegados de Personal, los cuales comprenden 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 participen 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 y concretándose en 20 horas mensuales.

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 de Directores, Subdirectores, Administradores de UU.TT., Delegados de UU.OO., Jefes de Departamento, Jefes de Servicio, u otros puestos especiales que puedan surgir, y que por su naturaleza o contenido requieran esta calificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los Delegados de Personal.

Los trabajadores que ocupen estos puestos no estarán sujetos a los criterios de jornada, horario y calendario del presente convenio, en estos casos la regulación se establecerá por mutuo acuerdo entre los afectados y la dirección de la empresa, habida cuenta que por la especial naturaleza de sus funciones requiere una especial dedicación.

Artículo 31.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Se devengará por quinquenios vencidos, todo trabajador que cumpla quinquenios comenzara 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 de acuerdo con el nivel y categoría según la tabla de antigüedades aneja.

Artículo 32.- FORMACION CONTINUA

Se creará una comisión de seguimiento para determinar un sistema que posibilite la formación del trabajador en su puesto de trabajo y de cara a una promoción personal (PLAN DE CARRERAS) con el fin de determinar un sistema concreto en el convenio del próximo año.

Artículo 33.- ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Se creará un grupo de trabajo entre las partes, para asistir al desarrollo y seguimiento del análisis de los puestos de trabajo.

Artículo 34.- CLAUSULA FINAL

Las materias no reguladas en el presente convenio se regularán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

ESTRUCTURA SALARIAL 1.990

NIVEL	ESC.	SALARIO SEGUN SALARIO/MES	CONVENIO/90 SALARIO/AÑO	ANTIGÜEDAD
3	A	374.205	5.238.870	18.710
	B	346.824	4.855.536	17.341
	C	319.443	4.472.202	15.972
	D	292.062	4.088.868	14.603
	E	264.682	3.705.548	13.234
4	A	282.935	3.961.090	14.147
	B	262.400	3.673.600	13.120
	C	241.865	3.386.110	12.093
	D	220.235	3.083.290	11.012
	E	200.793	2.811.102	10.040
5	A	246.428	3.449.992	12.321
	B	228.174	3.194.436	11.409
	C	209.920	2.938.880	10.496
	D	191.667	2.683.338	9.583
	E	173.413	2.427.782	8.671
6	A	197.142	2.759.988	9.857
	B	182.539	2.555.546	9.127
	C	169.762	2.376.668	8.488
	D	155.157	2.172.198	7.758
	E	140.556	1.967.784	7.028
	F	127.778	1.788.892	6.389
7	A	160.178	2.242.492	8.009
	B	148.313	2.076.382	7.416
	C	137.817	1.929.438	6.891
	D	127.778	1.788.892	6.389
8	A	136.356	1.908.984	6.818
	B	124.582	1.744.148	6.229
	C	114.087	1.597.218	5.704
	D	100.397	1.405.558	5.020
9	A	114.999	1.609.996	5.750
	B	104.961	1.469.454	5.248
	C	95.834	1.341.676	4.792
	D	87.893	1.230.502	4.395
10	A	127.778	1.788.892	6.389
	B	118.193	1.654.702	5.910
	C	109.067	1.526.938	5.453
	D	101.309	1.418.326	5.065
	E	86.342	1.208.788	4.317

DIAS JORNADA CONTINUADA

HORARIO: De 8 H. a 15 H

- ABRIL - Días 20, 27
- MAYO - Días 4, 11, 18, 25
- JUNIO - Días 1, 8, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29
- JULIO - Días 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31
- SEPTIEMBRE Días 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 21, 28
- OCTUBRE - Días 3, 19, 26
- NOVIEMBRE Días 16, 23, 30
- DICIEMBRE Días 14, 21, 28

CALENDARIO LABORAL PARA 1.990

U.O. C.F.N.T. Y U.T. DE ASTURIAS

Fiestas nacionales, regionales y locales.-

- 01 y 06 de enero (nacionales).
- 27 de febrero (local).
- 12 y 13 de abril (nacionales).
- 01 de mayo (nacional).

- 29 de junio (local).
- 15 de agosto (nacional).
- 08 de setiembre (regional).
- 12 de octubre (nacional).
- 01 de noviembre (nacional).
- 06, 08 y 25 de diciembre (nacionales).

Días de puente.-

- 26 de febrero.
- 09, 10, 11, y 30 de abril.
- 02 de noviembre.
- 07, 24, y 31 de diciembre.

Jornada intensiva.-

Del 24 de mayo al 28 de setiembre ambos inclusivos, con una jornada diaria de 7 horas.

Turnos oficiales de vacaciones.-

- Del 16 de julio al 14 de agosto.
- Del 01 de agosto al 31 de agosto.
- Del 16 de agosto al 14 de setiembre.

CALENDARIO LABORAL FONDO DE PROMOCION DE EMPLEO - U.T. ASTURIAS

1990

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Vacaciones.

Jornada intensiva.

Festivos.

- 26 de febrero.
- 9, 10, 11 y 30 de abril.
- 2 de noviembre.
- 7, 24 y 31 de diciembre.

Puentes

U.T. VIGO

FIESTAS DE AMBITO NACIONAL

ENERO	Día 1, 6
ABRIL	Día 12, 13
MAYO	Día 1
JUNIO	Día 14
AGOSTO	Día 15
OCTUBRE	Día 12
NOVIEMBRE	Día 1
DICIEMBRE	Día 6, 25.

FIESTAS LOCALES Y AUTONOMICAS

MARZO	Día 28
JULIO	Día 25
AGOSTO	Día 16

PUENTES Y DIAS RECUPERABLES

ABRIL	Día 30
JUNIO	Día 11, 12, 13, 15
NOVIEMBRE	Día 2
DICIEMBRE	Día 7, 24, 31

DIAS NO LABORABLES

Se considerarán no laborables los Sábados y Domingos.

U.T. VIGO

CALENDARIO LABORAL 1990

DIAS JORNADA ORDINARIA

HORARIO: De 9 h. a 14,30 h. y de 16 h. a 19 h.

ENERO:	2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31.
FEBRERO:	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 28.
MARZO:	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 30.
ABRIL:	9, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27.
MAYO:	2, 3, 4, 7, 8, 9.
SEPTIEMBRE:	17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28.
OCTUBRE:	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31.
NOVIEMBRE:	5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30.
DICIEMBRE:	3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 27, 28.

DIAS JORNADA CONTINUA

HORARIO: De 8 h. a 15 h.

MAYO:	10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31.
JUNIO:	1, 4, 5, 6, 7, 8, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29.
JULIO:	2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 26, 27, 30, 31.
AGOSTO:	Periodo normalizado de vacaciones.
SEPTIEMBRE:	3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14.

19147 RESOLUCION de 22 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación de la revisión salarial para 1989 del Convenio Colectivo de Alimentos Compuestos para Animales.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Alimentos Compuestos para Animales para 1989, que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 1990, de una parte, por CESFAC, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por UGT y CC.OO, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de la revisión salarial 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, 22 de junio de 1990.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

ACUERDOS DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

Por unanimidad se adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.-Determinar el incremento previsto como cláusula de revisión salarial para 1989, según previene el apartado 2 del artículo 49 del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1989, mediante una revisión del 2,9 por 100 de la tabla salarial y prima de asistencia sobre los salarios que sirvieron de base para calcular las tablas de 1989, o sea, las tablas y prima de asistencia establecidas para 1988 como consecuencia de la revisión salarial para 1988, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 87, de 12 de abril de 1989, en virtud de Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de marzo de 1989.

Segundo.-Aprobar las tablas de aplicación de la revisión salarial efectuada que se contiene en el anexo con detalle por categorías profesionales, el cual se une a la presente acta, firmado por todos los asistentes. La prima de asistencia que se regula en el artículo 22 del Convenio Colectivo queda fijada en 371 pesetas por cada día efectivamente trabajado en el año 1989.

Tercero.-Las diferencias resultantes de la revisión salarial para 1989 se abonarán en una sola paga, antes del 30 de abril de 1990.

AÑO 1989. SALARIO BASE REVISADO

	Pesetas/día	Pesetas/mcs	Pesetas/año
Personal técnico:			
1. Titulado superior	2.492,08	74.763	1.196.200
2. Titulado de grado medio	2.409,88	72.297	1.156.744
3. No titulado	2.253,68	67.610	1.081.766
Personal auxiliar de Laboratorio:			
1. Auxiliar de Laboratorio	2.031,72	60.952	975.225
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio	1.600,71	48.021	768.341
Personal de Informática:			
1. Jefe de Equipo de Informática ..	2.409,88	72.297	1.156.744
2. Analista	2.253,68	67.610	1.081.766
3. Jefe de Explotación	2.213,76	66.413	1.062.603
4. Programador de Ordenador	2.160,91	64.827	1.037.237
5. Operador de Ordenador	2.078,70	62.361	997.776
6. Perforista	2.031,72	60.952	975.225
Personal administrativo:			
1. Jefe administrativo	2.409,88	72.297	1.156.744
2. Oficial administrativo de primera ..	2.253,68	67.610	1.081.766
3. Oficial administrativo de segunda ..	2.160,91	64.827	1.037.237
4. Auxiliar administrativo	2.031,72	60.952	975.225
5. Aspirante administrativo	1.600,71	48.021	768.341
Personal comercial:			
1. Jefe de Ventas y/o Compras	2.409,88	72.297	1.156.744
2. Jefe de Zona	2.253,68	67.610	1.081.766
3. Promotor de Ventas	2.160,91	64.827	1.037.237