

29640 RESOLUCION de 19 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima».

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima» (FESA), dando cumplimiento al artículo 30 del Convenio Colectivo de la citada razón social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 294, de 3 de noviembre de 1989, que fue suscrito con fecha 1 de octubre de 1990, 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 acuerdo 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, 19 de noviembre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

ANEXO VIII AL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTER-PROVINCIAL DE FESA «FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S. A.» Y SUS TRABAJADORES PROCEDENTES DE «S. A. CROS» EN 1 DE ENERO DE 1989

NEUVOS SISTEMAS DE CLASIFICACION LABORAL Y DE ESTRUCTURA SALARIAL

ACTA FINAL

0. PREAMBULO

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 del vigente Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S.A., y sus trabajadores procedentes de S.A. CROS en 1.1.1989, se transcribe a continuación el Acta Final que recoge los sucesivos acuerdos alcanzados para la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial, así como para la distribución del Fondo de Homogeneización de 53,6 MM de Pt. allí establecido.

Este Acta Final, una vez ratificada por la Comisión Paritaria, quedará incorporada como Anexo VIII al citado Convenio Colectivo, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

El contenido de este Acta Final sustituye al de las Actas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la Comisión de Homogeneización que, en todo caso, establecen la clasificación profesional de todos los trabajadores y servirán para interpretar y resolver los conflictos que pudieran derivarse en la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial.

Corresponde a la Comisión de Homogeneización, que se reunirá a petición de parte, resolver todos los conflictos que pudieran surgir en la aplicación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial, contenidos en el presente documento.

En todo lo no expresamente previsto, se estará a lo que establezca la Legislación vigente.

1. CLASIFICACION LABORAL

1.1. CRITERIOS GENERALES

El nuevo sistema de clasificación laboral aquí establecido deroga y sustituye al actualmente vigente en los Centros afectados por este proceso de Homogeneización: San Jerónimo, Málaga, Santander, Lérida, Sede Central y Red Comercial.

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el Manual de Clasificación que se adjunta como Anexo I de este Acta. Sus definiciones no constituyen en sí mismas una descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo, sino que están orientadas a determinar la clasificación laboral de los trabajadores.

Las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral tienen carácter enunciativo y no implican para la Empresa la obligación de tener provistas todas ellas, ni en el conjunto de la Empresa ni en cada Centro de Trabajo individualmente considerado.

La categoría de cada trabajador viene determinada por el puesto de trabajo que desempeña en la Empresa, de acuerdo con las definiciones del citado Manual de Clasificación. Por tanto, los títulos académicos y/o profesionales del trabajador no se consideran, en ningún caso, como elemento determinante para asignar la categoría.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados, según consta en las Actas 3, 4 y 5 de la Comisión de Homogeneización, sin que sea posible modificar esta clasificación en el ámbito del Centro de Trabajo, ya que esta competencia, así como las de definir la categoría y nivel salarial de los puestos de trabajo de nueva creación, corresponden a la Comisión de Homogeneización.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral supondrá la modificación y sustitución de la categoría que tiene reconocida actualmente cada trabajador, por la nueva que le haya sido asignada y que figura en las citadas Actas 3, 4 y 5 de la Comisión de Homogeneización.

En los casos en que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral, resulte una categoría inferior a la que el trabajador tiene reconocida en el momento de la implantación, se le respetará, a título personal, su categoría o aquélla que, dentro del nuevo sistema de clasificación, sea equivalente a la que actualmente tiene reconocida.

Igualmente, en los casos en que, aplicando el nuevo sistema, resulte un grupo de tarifa inferior al que el trabajador tiene asignado, se le respetará, a título personal, el que actualmente tiene reconocido.

Las garantías establecidas en los dos párrafos anteriores no implican el reconocimiento del nivel salarial que la categoría que se le respeta tenga asignado y serán válidos en tanto el trabajador no promueva a otro puesto de igual o mayor nivel salarial que el de la categoría respetada a título personal.

La asimilación salarial a una categoría superior, que tienen reconocida algunos puestos de trabajo, no implica el reconocimiento y asignación de la categoría superior. Aquella asimilación es exclusivamente a efectos salariales.

La asimilación de los Jefes de Turno y de los Jefes de uno o varios talleres de mantenimiento a la categoría de Técnico Medio a efectos salariales, no implica necesariamente el reconocimiento de la categoría Técnico Medio. La asignación de esta categoría requiere que el trabajador ostente el título oficial de Perito o Ingeniero Técnico, en cualquiera de sus especialidades. De lo contrario, y aún asimilado salarialmente a la categoría de Técnico Medio, la categoría laboral del trabajador será la de Ayudante Técnico, si bien se le asigna el grupo de cotización 2.

Con independencia de que algunas denominaciones de las nuevas categorías coincidan con otras del sistema anterior, queda claro que se trata de un nuevo sistema de clasificación, que deroga y sustituye al anterior a todos los efectos, con las excepciones en su aplicación antes mencionadas. Consecuentemente no será posible hacer referencias ni reclamaciones en base al sistema anterior.

1.2. DENOMINACION DE CATEGORIAS

Las denominaciones de las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral, con expresión del grupo de tarifa asignado para la cotización a la Seguridad Social, son las siguientes:

Denominación Categoría Grupo de Tarifa

Area de Producción:

Ayudante Técnico de Producción	4
Contramaestre	4
Controlador de Proceso	2
Profesional de 1ª	3
Profesional de 2ª	3
Ayudante Especialista	9

Area de Mantenimiento

Ayudante Técnico de Mantenimiento	4
Contramaestre	4
Maestro de Mantenimiento	9

Denominación Categoría	Grupo de Tarifa
Oficial de 1ª	8
Oficial de 2ª	9
Técnico de Organización de Mantenimiento	5
Ayudante de Mantenimiento	9
Engrasador	9
Area de Manutención	
Contramaestre	4
Conductor Equipo Móvil y Gruista	8
Chófer y Recadista	8
Verificador	8
Operador de Manutención	8
Almacenero	6
Ayudante de Almacén	10
Basculero Pesador	6
Area de Laboratorio	
Ayudante de Investigación	4
Contramaestre	4
Analista	4
Auxiliar de Laboratorio	7
Area de Administración	
Jefe de Unidad Administrativa	3
Oficial de 1ª Administrativo	5
Oficial de 2ª Administrativo	5
Auxiliar Administrativo	7
Area Comercial	
Jefe de Agencia	3
Promotor de Ventas	3
Vendedor	5
Vendedor Interior	5
Area de Seguridad y Vigilancia	
Contramaestre	4
Operador de Seguridad	8
Jefe de Guardas	6
Guarda	6
Guarda Jurado	6
Area de Oficina Técnica	
Jefe de Oficina Técnica	4
Delineante Proyectista	4
Delineante	4
Ayudante de Organización	5
Area de Servicio Médico	
Ayudante Técnico Sanitario	2
Area de Servicios Generales	
Telefonista-Recepcionista	7
Conserje	6
Operario de Limpiezas	10
Auxiliar de Actividades Diversas	10
Otras Categorías	
Técnico	1
Técnico Medio	2
Peón	10
Area de Informática	
Programador de 1ª	3
Programador de 2ª	5
Grabador	7
Operador Jefe de Equipo	3
Operador de Ordenador	5
Operador de Equipo Periférico	5

Técnicos

Este grupo comprende los siguientes subgrupos dentro de ellos las categorías siguientes:

- a. Técnicos titulados
- Técnico
 - Técnico Medio
 - Ayudante Técnico Sanitario
- b. Técnicos no titulados
- Ayudante Técnico de Producción
 - Ayudante Técnico de Mantenimiento
 - Contramaestre
 - Ayudante de Investigación

Empleados

Comprende las categorías siguientes:

- Jefe de Unidad Administrativa
- Oficial de 1ª Administrativo
- Oficial de 2ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Jefe de Oficina Técnica
- Delineante Proyectista
- Delineante
- Jefe de Agencia
- Promotor de Ventas
- Vendedor
- Vendedor Interior
- Analista
- Auxiliar de Laboratorio
- Programador de 1ª
- Operador Jefe de Equipo
- Programador de 2ª
- Operador de Ordenador
- Operador de Equipo Periférico
- Grabador
- Técnico de Organización de Mantenimiento
- Ayudante de Organización

Subalternos

Comprende las categorías siguientes:

- Jefe de Guardas
- Almacenero
- Conserje
- Basculero Pesador
- Guarda
- Ayudante de Almacén
- Operario de Limpiezas
- Guarda Jurado
- Telefonista-Recepcionista

Obreros

Este Grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

- a) Profesionales de Oficios Auxiliares
- Maestro de Mantenimiento
 - Oficial de 1ª
 - Oficial de 2ª
 - Engrasador
 - Conductor Equipo Móvil y Gruista
 - Chófer Recadista
 - Ayudante de Mantenimiento
- b) Profesionales de la Industria
- Controlador de Proceso
 - Profesional de 1ª
 - Verificador
 - Profesional de 2ª
 - Operador de Manutención
 - Operador de Seguridad
 - Ayudante Especialista
 - Peón
 - Auxiliar de Actividades Diversas

1.3. CLASIFICACION POR GRUPOS Y SUBGRUPOS

Todos los trabajadores de los Centros afectados por el proceso de Homogeneización serán clasificados en los grupos siguientes, en atención a las funciones que realizan:

1. Técnicos
2. Empleados
3. Subalternos
4. Obreros

1.4. NIVELES SALARIALES DE CATEGORIAS

A cada una de las distintas categorías que integran el nuevo sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial, que queda reflejado en el cuadro que se adjunta como Anexo II.

2. CONCEPTOS SALARIALES**2.1. CRITERIOS GENERALES**

Los conceptos salariales que a continuación se describen conformarán, junto con la tabla salarial

que establezca sus valores, la nueva estructura salarial.

La aplicación en nómina de estos nuevos conceptos salariales implicará la extinción de los actualmente vigentes en cada Centro de Trabajo y su sustitución automática por los que correspondan de la nueva estructura.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación en todos los Centros afectados por el proceso de Homogeneización, siempre que se cumplan las condiciones de devengo. Consecuentemente todos los Centros de Trabajo no utilizarán necesariamente todos los conceptos salariales que ahora se crean.

Cuando por reorganización del trabajo en un Centro, comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta nueva estructura salarial, que es de aplicación automática no sujeta a modificación por los Centros de Trabajo.

La creación de un nuevo concepto salarial o la modificación de los aquí definidos es competencia exclusiva de la Comisión de Homogeneización.

El hecho de que la denominación de un concepto de esta nueva estructura salarial coincida con la de otro de la estructura salarial anterior no significa necesariamente que hayan de ser iguales en su cuantía ni en su forma de devengo.

2.2. DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES

SUELDOS Y SALARIOS

En el conjunto de Sueldos y Salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

AGRUPACIONES	CONCEPTOS
- SALARIO BASE	
- COMPLEMENTOS PERSONALES	- Antigüedad - Ad Personam I - Ad Personam II
- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	- Turnidad - Nocturnidad - Compensación descanso dominical - Compensación festivos - Polivalencia
- COMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD	- Plus de Calidad - Homogeneización - Primas de ensacado propias del Centro
- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS	- Subvención de vivienda - Indemnización fraccionada de traslado - Plus de distancia
- PAGAS EXTRAORDINARIAS	

Mantendrán su denominación y forma de devengo actuales en cada Centro:

- Los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para el cálculo de la Homogeneización.
- Los devengos fuera de jornada ordinaria propios de cada Centro (ejemplo: Retén, Llamadas, Doblaje).

2.2.1. SALARIO BASE

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

2.2.2. COMPLEMENTOS PERSONALES

1. ANTIGÜEDAD

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido ininterrumpidamente desde su ingreso en la Empresa.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base que se perciba por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya devengados.

La cuantía de este complemento será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando los períodos de excedencia legal o pactada durante los que no se computa antigüedad.

El importe de cada trienio o quinquenio comienza a devengarse desde el día 1º del mes de su cumplimiento.

El tope máximo a devengar por antigüedad se establece en 2 trienios y 5 quinquenios.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

2. AD PERSONAM I

Es la parte de la retribución anual del trabajador por todos los conceptos y en jornada ordinaria, que excede del importe anual que le corresponde por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales, es decir, la diferencia entre la retribución anual que el trabajador venía percibiendo, y la que le corresponde por la aplicación de las nuevas tablas salariales.

En este concepto se recogerá igualmente la diferencia salarial que corresponda al personal reconvertido, como consecuencia del tratamiento específico acordado para este colectivo.

Este concepto se incrementará en igual porcentaje y fecha que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio y será absorbible en caso de futuros ascensos o traslado a otro Centro de Trabajo de la Empresa con un salario bruto anual superior por todos los conceptos y mismo régimen de jornada, para la misma categoría.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

3. AD PERSONAM II

Es la parte de la retribución anual del trabajador que resulta del tratamiento específico acordado para el personal disminuido.

El importe de este concepto permanecerá invariable en el tiempo y será absorbible en los supuestos de cambio de categoría o traslado a otro Centro de Trabajo de la Empresa con un salario bruto anual, por todos los conceptos y mismo régimen de jornada, para la misma categoría.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

2.2.3. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

Estos complementos son de naturaleza funcional y su devengo depende exclusivamente del cumplimiento de determinadas condiciones, por lo que no tendrán carácter consolidable.

1. TURNIDAD

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por realizar el trabajo en un régimen de turnos rotativos, con modificación periódica del horario de trabajo.

Este plus se devenga por todo el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborales.

2. NOCTURNIDAD

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche en un régimen de turnos rotativos.

También percibirán este plus los trabajadores que temporalmente realicen su jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El abono se realiza por día realmente trabajado en dicho turno. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de pluses de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

3. COMPENSACION FESTIVOS

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, ya dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo, ya descansando Sábados y Domingos, desplazando en todo caso el descanso correspondiente al festivo a otro día no festivo.

El abono se realiza en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

4. COMPENSACION DESCANSO DOMINICAL

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en régimen de jornada ordinaria, en turno de Domingo, desplazando el descanso semanal a otro día no Domingo.

El abono se realiza por Domingo efectivamente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de pluses de compensación descanso dominical que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

5. POLIVALENCIA

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el personal a turno por su disponibilidad a suplir las ausencias de trabajadores en los cuadrantes de turnos continuados, modificando su propio régimen de turno. Para ello el ocupante conoce y desempeña, cuando las circunstancias lo requieren, todos los puestos de trabajo de una planta o de varias, si por la pequeña dimensión de las mismas se consideraran una sola a estos efectos.

El abono de este complemento requiere el reconocimiento previo por la Dirección de la Empresa de la condición de polivalente y se realiza en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

2.2.4. COMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD1. PLUS DE CALIDAD

Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad del trabajo.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que sólo serían de aplicación si considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 12 pagas ó 365 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

2. HOMOGENEIZACION

Es la parte de la retribución del trabajador, que se percibe en función de los criterios adoptados para el reparto del Fondo de Homogeneización.

Este concepto es de aplicación a todos los trabajadores afectados por el proceso de Homogeneización, salvo que su salario bruto anual (SBA), por todos los conceptos y en jornada ordinaria, supere el salario bruto anual que tiene reconocido su puesto de trabajo y categoría en la estructura salarial vigente en los Centros de la Empresa procedentes de ERT.

El importe de este concepto se establece en 24.000,- Ptas./año, salvo para el supuesto de que la diferencia del salario bruto anual (SBA) de un trabajador, por todos los conceptos y en jornada ordinaria, respecto al salario bruto anual que tiene reconocido su puesto de trabajo y categoría en la estructura salarial

vigente en los Centros de la Empresa procedentes de ERT, sea inferior a 24.000,- Ptas., en cuyo caso el importe bruto anual de este concepto será esta diferencia.

El importe anual de este concepto se abona en 12 pagas.

3. PRIMAS DE ENSACADO

Es la parte de la retribución del trabajador, que se percibe en función de la productividad y rendimiento reales alcanzados en la unidad de tiempo.

En el concepto Plus de Calidad ha quedado incluida la cantidad de 35.040,- Ptas. como prima fija de ensacado, por lo que esta prima, en los Centros en que existe, comenzará a devengarse como tal a partir de haber superado dicha cantidad, que corresponde al ensacado de 160 TM en jornada de 8 horas.

El abono se realiza de conformidad con lo establecido en cada caso y en cada Centro de Trabajo.

2.2.5. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

1. SUBVENCIÓN DE VIVIENDA

Es la cantidad que percibe el trabajador, tras un traslado geográfico, si así se establece en su carta de condiciones de traslado, o acuerdos colectivos que le sean de aplicación.

El abono se realiza mensualmente durante el período fijado en la citada carta.

2. INDEMNIZACIÓN FRACCIONADA DE TRASLADO

Es la indemnización que recibe el trabajador durante un período determinado de tiempo, como consecuencia de un traslado geográfico por motivos laborales.

El abono se realiza mensualmente durante el tiempo fijado en la correspondiente carta de traslado.

3. PLUS DE DISTANCIA

Es el importe que vienen percibiendo algunos trabajadores de diversos Centros, cuyas condiciones de devengo y pago se mantienen inalterables.

El abono se realiza por día realmente trabajado.

2.2.6. PAGAS EXTRAORDINARIAS

A partir de la implantación de la nueva estructura salarial, el concepto salarial "Paga extraordinaria" se abonará anualmente dos veces y media, y conjuntamente con las nóminas de Junio, Septiembre (media paga) y Diciembre.

El importe de cada "Paga extraordinaria" incluirá los conceptos siguientes:

- Salario Base
- Antigüedad
- Ad Personam I
- Ad Personam II

La distribución del importe anual de dichos conceptos, como ya se ha dicho anteriormente en sus respectivas definiciones, se realizará de la forma siguiente:

- 12/15 de su importe anual, coincidiendo con las 12 pagas ordinarias.

- Los 3/15 restantes de su importe anual se abonarán en las pagas extraordinarias.

El importe de cada una de las dos pagas y media extraordinarias será, para el personal de nómina mensual, el resultado de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad Personam I} + \text{Ad Personam II}) \times 3$$

(valores anuales)

$$2,5 \times 15$$

En el caso de personal de nómina diaria, la fórmula será la siguiente:

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad Personam I} + \text{Ad Personam II}) \times 90$$

(valores anuales)

$$75 \times 455$$

2.3. PERCEPCIONES EN SITUACIONES DE ILT

En los casos de baja por enfermedad común (ILT) se aplicará lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

Por lo tanto, en estos casos no es de aplicación lo establecido en la definición de los distintos conceptos salariales de que su importe anual se abonará en un determinado número de pagas o días, y se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

3. TABLAS SALARIALES

3.1. CRITERIOS GENERALES

3.1.1. Nueva tabla salarial y sustitución de las tablas salariales vigentes

La tabla salarial que se adjunta como Anexo III de este Acta, sustituye y anula las distintas tablas salariales actualmente vigentes en los Centros afectados por el proceso de Homogeneización, excepto la de horas extraordinarias.

Quedan eliminados, por tanto, todos los conceptos salariales anteriores, que son sustituidos por los nuevos conceptos salariales definidos en el apartado 2.2. de este Acta, con los valores que señalan en la tabla salarial anexa.

3.1.2. Horas extraordinarias

El precio de la hora extraordinaria, a partir de la implantación de la nueva estructura salarial, seguirá siendo el establecido en el Anexo V del vigente Convenio Colectivo.

3.1.3. Garantía de percepciones actuales

La aplicación de la nueva tabla salarial respetará en todo caso, en conjunto y cómputo anual, las percepciones actuales, por todos los conceptos, del trabajador en jornada ordinaria. El exceso de retribución que pudiera resultar en cada caso concreto, tras la aplicación de la nueva tabla salarial, respetando el principio anterior, se abonará a cada trabajador a través del concepto salarial "Ad Personam I".

Quedan fuera de esta garantía los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para la distribución de los fondos de Homogeneización, así como los devengos de jornada extraordinaria de cada Centro (Retén, Llamadas, Doblaje, etc.), que mantendrán su denominación y forma de devengo actualmente vigentes en cada Centro.

Las indemnizaciones y suplidos que viniera percibiendo el trabajador, cuyo pago esté limitado en el tiempo, se seguirán abonando exclusivamente durante el tiempo establecido.

Los complementos de puesto de trabajo no tienen carácter consolidable, por lo que su percepción dependerá exclusivamente del cumplimiento de las condiciones de devengo.

3.1.4. Costes para la Empresa

La aplicación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial no supondrá, en ningún caso, costes adicionales a los 53,6 MM de Pt. establecidos como Fondo en el vigente Convenio Colectivo.

3.1.5. Valores y efectividad de la nueva estructura salarial

Los valores de los distintos conceptos salariales que conforman la nueva estructura salarial, salvo los de Ad Personam I, Ad Personam II, y Primas de Ensacado, son los figurados en la tabla salarial que se adjunta como Anexo III.

Esta nueva estructura salarial, al igual que la nueva clasificación laboral definida en el presente Acta, tiene efectividad 1 de Enero de 1990, con independencia del mes en cuya nómina se aplique.

3.1.6. Jornadas parciales

Los valores de la nueva tabla salarial son aplicables a la jornada anual efectiva vigente en cada momento.

En jornadas parciales, la tabla salarial se aplicará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

3.1.7. Ascensos

La repercusión económica de los ascensos futuros vendrá determinada por la aplicación estricta del nivel salarial que corresponda a la nueva categoría a que promociona el trabajador, absorbiendo en su caso los conceptos Ad Personam I y Ad Personam II.

3.1.8. Devengos por categoría superior

Cuando un trabajador realice trabajos de un puesto de categoría superior, le serán de aplicación los valores que tiene reconocidos el puesto de trabajo desempeñado para los conceptos salariales y unidades que devengue. El devengo de categoría superior no modificará, en ningún caso, el importe del "Ad Personam I" y "Ad Personam II", que el trabajador que realiza trabajos de superior categoría, pudiera tener reconocidos.

MINISTERIO

DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29641 RESOLUCION de 15 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Minas y de la Construcción, por la que se cancela la inscripción número 296, «Bordalba», comprendida en las Provincias de Zaragoza y Soria.

Visto el expediente iniciado a petición del Instituto Geológico y Minero de España (hoy Instituto Tecnológico Geominero de España), para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de paligorskita, propuesta que causó la inscripción número 296 del Libro-Registro que lleva este Centro Directivo en virtud de lo que determina el artículo 9.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, inscripción originaria del derecho de prioridad sobre los terrenos francos comprendidos en el área definida en la misma.

Esta Dirección General, en aplicación de lo señalado en el artículo 11.4 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, ha resuelto cancelar la inscripción número 296 -que fue publicada en virtud de Resolución de este Centro Directivo de fecha 23 de febrero de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de abril)- por carecer la misma de motivación que la justifique y, en consecuencia, queda sin efecto la prioridad a favor del Estado que por aquella inscripción se declaraba en el área denominada «Bordalba», comprendida en las Provincias de Zaragoza y Soria, con un área delimitada por el perímetro definido en la resolución citada.

Lo que se hace público a los efectos de lo prevenido en las disposiciones vigentes.

Madrid, 15 de noviembre de 1990.-El Director general, Enrique García Alvarez.

29642 RESOLUCION de 15 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Minas y de la Construcción, por la que se cancela la inscripción número 347 «Hijas», comprendida en la provincia de Alicante.

Visto el expediente iniciado a petición del Instituto Geológico y Minero de España (hoy Instituto Tecnológico Geominero de España), para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de diatomitas, propuesta que causó la inscripción número 347 del Libro-Registro que lleva este Centro Directivo en virtud de lo que determina el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, inscripción originaria del derecho de prioridad sobre los terrenos francos comprendidos en el área definida en la misma.

Esta Dirección General, en aplicación de lo señalado en el artículo 11.4 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, ha resuelto cancelar la inscripción número 347, que fue publicada en virtud de Resolución de este Centro Directivo de fecha 30 de noviembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de febrero de 1989), por carecer la misma de motivación que la justifique, y, en consecuencia, queda sin efecto la prioridad a favor del Estado que por aquella inscripción se declaraba en el área denominada «Hijas», comprendida en la provincia de Alicante, con un área delimitada por el perímetro definido en la Resolución citada.

Lo que se hace público a los efectos de lo prevenido en las disposiciones vigentes.

Madrid, 15 de noviembre de 1990.-El Director general, Enrique García Alvarez.

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

29643 RESOLUCION de 17 de octubre de 1990, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al radioteléfono portátil UHF, marca «Motorola», modelo MDHx4SNU91u0-N.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, a instancia de «Motorola España, Sociedad Anónima», con domicilio social en Madrid, calle Alberto Alcocer, 46, duplicado, noveno, B, código postal 28016.

Esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación al radioteléfono portátil UHF, marca «Motorola», modelo MDHx4SNU91u0-N, con la inscripción E 95 90 0435, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 18.2 del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto, la validez de dicho certificado queda condicionada a la obtención del número de inscripción en el Registro de Importadores, Fabricantes o Comercializadores que otorgará la Administración de Telecomunicaciones.

Madrid, 17 de octubre de 1990.-El Director general, Javier Nadal Ariño.