

sentación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

- a) Denunciar, iniciar, negociar, concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- b) Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la Empresa. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
  - b1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
  - b2) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
  - b3) Planes de formación profesional de la Empresa.
  - b4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.
  - b5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la Ley.

#### Art. 43.- HORAS SINDICALES

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de 80 horas mensuales.

#### Art. 44.- ESPACIOS TABLÓN DE ANUNCIOS Y LOCALES

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la Empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la Empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

#### Art. 45.- REUNIONES DE AFILIADOS A CENTRALES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la Empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el Art. 8.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

#### Art. 46.- CUOTA SINDICAL Y PARA GASTOS DEL COMITE

##### INTERCENTROS

La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que lo solicite.

Asimismo, deducirá en la nómina de cada trabajador que en el plazo de los 15 días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la Empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 200 pts. por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

#### Art. 47.- AMONESTACIONES, SANCIONES Y DESPIDOS

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

1892

RESOLUCION de 7 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1990; de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, 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, 7 de enero de 1991.—El Director general, J. González de Lena.

### XIII CONVENIO COLECTIVO 1990 DE LA EMPRESA «FAG ESPAÑOLA, S.A.»

#### CAPITULO PRIMERO

##### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1. - Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la Empresa FAG ESPAÑOLA, S.A., cualquiera que sea el puesto de trabajo o dependencia de la misma, con las únicas excepciones del horario de trabajo y otras cuestiones específicas de cada Delegación de Ventas, que serán reguladas según las características y necesidades propias de la provincia en que se encuentran radicadas cada una de ellas.

Art. 2. - No quedan comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de quedar afectados por determinadas cláusulas que se convengan o determinen, las categorías de Director General, Gerente, Director, Subdirector, Director de Delegación y cualquier otra que pueda existir en el futuro a estos niveles.

#### Art. 3. - Entrada en vigor y efectos económicos.

Este acuerdo Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y registro del mismo por la Autoridad Competente.

No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1990.

La retroactividad a que este Artículo se refiere se aplicará también en materia de vacaciones.

#### Art. 4. - Duración.

La duración del Convenio se pacta para que éste se halle en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1990. Sin embargo, se prorrogará a partir de dicha fecha de año en año, si ninguna de las partes lo hubiere denunciado por escrito con una antelación mínima de tres meses a la propia fecha o al término de alguna de sus prórrogas.

#### CAPITULO SEGUNDO

##### A) RETRIBUCION MINIMA DE CONVENIO

Art. 5. - Se establece como retribución mínima de Convenio a razón de los valores que para cada categoría se determina en la columna A del Anexo 1.

Art. 6. - La nueva retribución establecida por el Artículo precedente se regulará por las normas legales aplicables a salario.

**Art. 7.** - Por imperativo del art. 26.5 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, se hace constar que el cómputo anual de la remuneración de Convenio expresada en el Anexo 1, corresponde a 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo para 1990, respetándose en todo caso la cláusula 3 del art. 23 de este Convenio sobre reconocimiento de jornadas inferiores.

#### B) ANTIGÜEDAD

##### **Art. 8.** - Aumentos por antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base, correspondientes a la categoría en que esté clasificado, con los límites previstos en la legislación vigente. A estos efectos, se considera salario base el importe indicado en la columna A del Anexo 1.

##### **Art. 9.** - Premio por antigüedad y fidelidad.

La Empresa establece tres clases de premios de antigüedad, que se harán efectivos cada uno de ellos una sola vez, a los trabajadores que hayan cumplido los tiempos que para el devengo de cada premio se fijan a continuación:

- A los 45 años de servicio - tres mensualidades
- A los 35 años de servicio - dos mensualidades
- A los 25 años de servicio - una mensualidad

El importe de las mensualidades corresponderá al salario base del Convenio vigente (Anexo 1, columna A), para cada categoría profesional.

En los casos de jubilación forzosa por cualquier causa, o por cumplir la edad reglamentaria de jubilación, en período intermedio a los citados de este Artículo, el jubilado tendrá derecho a percibir la parte proporcional, por el tiempo transcurrido de alta, de lo que le hubiera correspondido, en caso de continuar en la Empresa, hasta el período inmediatamente superior.

Los importes correspondientes se harán efectivos en el mes en que se cumplan los mencionados años de servicio.

#### C) SISTEMA RETRIBUTIVO

##### **Art. 10.** - Sistema retributivo.

La Empresa podrá establecer para su personal de carácter mercantil sistemas sustitutivos de salarios a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que establezca en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del Régimen normal previsto en los Artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los productores, cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por Vacaciones, Gratificaciones o Participación en Beneficios, se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

##### **Art. 11.** - Régimen complementario en caso de enfermedad o maternidad.

1. A todos los trabajadores en situación de baja por enfermedad o maternidad se les abonará un complemento sobre las prestaciones a que, en su caso, tienen derecho por el régimen de Seguridad Social, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y sus percepciones reales, excluyendo las horas extraordinarias.
2. En caso de simulación de enfermedad o fraude de cualquier clase llevado a cabo por el productor para disfrutar indebidamente del beneficio que establece este Artículo, será de aplicación la sanción prevista en el art. 54 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de cualquier otra que se le pueda aplicar en su sustitución.

A efectos de lo dispuesto, la Empresa se reserva el derecho de comprobar la existencia del posible fraude a través de médico o mediante enviado debidamente acreditado. En caso de negativa del trabajador a someterse a la visita mencionada, perderá inmediatamente el derecho a la percepción del beneficio establecido en este Artículo, sin perjuicio de las demás acciones.

#### D) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

##### **Art. 12.** - Gratificaciones extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y la denominada "Participación de Beneficios" consistirán cada una en una mensualidad íntegra, calculada por la retribución mínima de Convenio más Antigüedad.

Las gratificaciones a que se refiere este Artículo se satisfarán a prorrata del tiempo de permanencia en la Empresa.

#### E) HORAS EXTRAORDINARIAS

##### **Art. 13.** - Horas extraordinarias.

Dentro de un criterio general de no realización de horas extraordinarias, se acuerda que las que se realicen en la Empresa serán exclusivamente las necesarias para cubrir circunstancias de carácter estructural, en períodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, reparación de siniestros, etc., y que no puedan ser sustituidas por las modalidades de contratación previstas legalmente.

El valor de las horas extraordinarias que se realicen es el que se fija en la tabla del Anexo 1, columna B del presente texto, que incluye el recargo legal.

Se informará al Comité de Empresa sobre las horas extras realizadas (personas y Dptos. que las efectúen).

#### F) BECA ESCOLAR

**Art. 14.** - La Empresa abonará a su personal que tenga hijos en la edad comprendida entre los 3 y 16 años una gratificación de 12.000 Pesetas por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será abonada conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de Septiembre de cada año y queda condicionada a que los hijos que den lugar a ella produzcan devengo de plus familiar o ayuda familiar y se acredite hallarse matriculados en centros de enseñanza de cualquier clase o grado.

La Beca Escolar que corresponda al personal de esta Empresa, es compatible con la que pueda percibir su cónyuge, empleado en empresa distinta. Contrariamente, si ambos cónyuges se hallaren al servicio de FAG ESPAÑOLA, S.A., sólo se devengará una sola Beca, cobrable por aquel de los cónyuges a cuyo cargo se hallen los menores.

#### G) JUBILACION E INFORTUNIO

##### **Art. 15.** - a) Jubilación e infortunio.

En materia de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Subsidio de Defunción, se estará a las mejoras establecidas en el vigente Reglamento de Jubilación interno, para aquellos a quienes sea aplicable.

##### b) Límite a la edad de Jubilación.

El Personal acepta fijar la edad máxima de jubilación a los 65 años. Este compromiso se mantendrá mientras subsistan las actuales disposiciones legales en materia de jubilación. En el caso de que éstas sufrieran en el futuro cualquier modificación o cambio, esta cláusula quedaría automáticamente adecuada a la nueva legislación.

##### c) Accidentes de trabajo.

La Empresa mantendrá con la Mutua ASEPEYO la póliza colectiva de Seguro, complementario a las indemnizaciones por accidentes de trabajo, en las condiciones contratadas con la misma, y que ampara a los trabajadores de plantilla de la Empresa.

#### H) LICENCIAS Y PERMISOS

##### **Art. 16.** - Licencias y representaciones sindicales.

Las licencias a representantes sindicales para el ejercicio de sus facultades representativas, serán retribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 18. Se regularán de acuerdo con el ordenamiento vigente en cada momento.

Art. 17. - Permisos especiales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio.- Veinte días naturales cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma, y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a cinco años.
2. Por alumbramiento de esposa.- Dos días completos o doce horas laborables dentro del período de diez días, a elección del productor.
3. Por muerte, enfermedad o accidente grave, o intervención quirúrgica de importancia de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, padres políticos, hasta dos días naturales. Si por este motivo el trabajador hubiera de efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo sería de hasta tres días naturales, si fuese dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma y de hasta cinco días naturales si fuese al resto del Estado.
4. Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
5. Por matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
6. Y los previstos en el artículo 37.3 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

Art. 18. - Retribución de las licencias y permisos.

Las licencias y permisos regulados en los artículos 16 y 17 precedentes serán abonados a razón de salario real.

Art. 19. - Excedencia por maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. A este respecto, será de aplicación la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 3/89 de 3 de Marzo.

I) VACACIONES

Art. 20. - Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán de 25 días laborables de Vacaciones anuales.

Para el año 1990 se establece un período fijo comprendido entre el 6 al 24 de Agosto, ambos inclusive, y un resto de 11 días laborables a elegir de común acuerdo por el trabajador y la Empresa. En caso de discrepancias, se someterán a la Comisión Paritaria, como paso previo antes de emprender una acción por cualquier otra vía.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los días de Vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

J) PRENDAS DE TRABAJO

Art. 21. - Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a los productores que presen su trabajo en el Almacén y en el Departamento de Informática, dos prendas de trabajo al año, a entregar dentro del primer trimestre, de las características que, al criterio de la propia Empresa, mejor responda a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

K) FORMA DE PAGO DE SALARIOS

Art. 22. - Liquidación mensual.

Las retribuciones se liquidarán por períodos mensuales, el último día laborable de cada mes.

Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 30 de Junio y 21 de Diciembre, y si cualquiera de estos días fuese festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

La gratificación denominada "Participación de Beneficios" se abonará dentro del mes de Febrero, con referencia al año anterior.

L) JORNADA

Art. 23. -

1. La jornada máxima de trabajo será de 42 horas 30 minutos de prestación semanal efectiva, pudiendo acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo con tal de que la jornada no exceda nunca de las nueve horas diarias. En cualquier caso, todos los sábados son inhábiles.
  2. Jornada intensiva.- Durante el período comprendido entre el día 1º de Julio al 15 de Septiembre de cada año, se establece una jornada continuada de 32 horas 30 minutos de prestación efectiva máxima semanal.
- Para el año 1990 se acuerda que la jornada intensiva comprenderá el período de 2 de Julio al 14 de Septiembre, inclusive.
3. Se respetarán las jornadas inferiores que se tengan ya pactadas, se vengán haciendo por costumbre inveterada o pudieran venir establecidas por disposición legal.
  4. Se implanta un horario semiflexible de entrada de trabajo, tolerándose el retraso máximo de una hora diaria, a recuperar en el mismo día y, en caso de absoluta imposibilidad, dentro de la misma semana, hasta completar el cómputo diario o semanal de horas establecidas.

M) PUENTES

Art. 24. -

1. A fin de poder disfrutar días festivos en los casos en que existan uno o varios días laborables entre festivos, se establecen un máximo de seis días festivos con recuperación.

Los puentes a celebrar se fijarán anualmente de común acuerdo, dentro de los primeros 15 días de publicarse el calendario oficial de fiestas. En caso de que sea necesario fijar un servicio de turnos, se hará constar así.

2. La recuperación en jornada normal se efectuará prolongando la jornada diaria de trabajo en 15 minutos, por la tarde.

Durante el período de jornada intensiva, la recuperación se efectuará por la mañana, empezando la jornada diaria 15 minutos antes.

En el caso de que la suma del tiempo recuperado llegue a superar en un momento determinado el cómputo de tiempo correspondiente a los 6 días elegidos como festivos, se suprimirá en el mismo momento la prolongación de la jornada.

3. Para 1990 se fijan las siguientes fechas:

26 Febrero	(Gijón)
9 al 11 Abril	(General)
12 Abril	(Barcelona, Bilbao y Valencia)
30 Abril	(General)
14 Mayo	(Madrid)
2 Noviembre	(General)

**CAPITULO TERCERO**CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 25. - En lo que respecta a la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Barcelona de 1990.

## CAPITULO CUARTO

## FACULTADES EMPRESARIALES

## Art. 26. -

La facultad disciplinaria es potestativa de la Empresa, que usará de la misma de conformidad con cuanto preceptúan las disposiciones vigentes.

La Empresa informará al Comité de Empresa de las sanciones que se impongan.

## CAPITULO QUINTO

## PERIODO DE PRUEBA - PLAZO DE PREAVISO

## Art. 27. - Período de prueba.

Será requisito indispensable que conste en el contrato que se suscriba entre la Empresa y el Productor el período de prueba que recoge el artículo 14 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

- Personal técnico titulado de grado superior o medio:	6 meses
- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas:	6 meses
- Encargado general y Viajante:	3 meses
- Personal técnico no titulado:	1 mes
- Personal mercantil:	1 mes
- Personal administrativo:	1 mes
- Personal de actividades auxiliares:	15 días laborables
- Personal subalterno:	15 días laborables

La Empresa informará al Comité las altas, bajas y movilidad interior que se produzcan en la misma.

## Art. 28. - Plazo de preaviso.

En el supuesto de cese voluntario de los productores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la Empresa con una antelación de 15 días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito y con acuse de recibo.

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

## CAPITULO SEXTO

## Art. 29. - Rendimiento.

Se establece expresamente que la Empresa podrá sancionar las faltas de rendimiento y, como asimiladas a ellas, las de atención al trabajo que cometan los productores, procurando seguir, en cuanto a la valoración de la gravedad de tales faltas y a la graduación de la sanción, las directrices en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** - Las notificaciones de la Empresa destinadas a Centros de Trabajo situados en Catalunya, llevarán su traducción en catalán.

**Segunda.** - El presente Convenio podrá ser denunciado o instada su revisión o rescisión en el caso de que las disposiciones de carácter general de categoría jerárquica superior introdujesen normas de obligatoria observancia, que impliquen conflictos con alguna de las estipulaciones en el mismo contenidas.

**Tercera.** - Se constituye una comisión mixta paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, que estará compuesta por los siguientes señores:

Representantes de la Empresa	Representantes de los trabajadores
Dn. Gerhard R. DAMM Dn. Antonio SARABIA GIMENO	Dn. Angel ARRAU MACHO Dn. Alexandre COSTA SANCHO

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.** - Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1990) se abonará a quienes reúnan las condiciones especificadas en el Art. 14, el importe indicado de Beca Escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los 3 meses y 3 años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el Art. 14 hasta los 18 años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobrepase el 4% sobre la población activa, según los datos estadísticos oficiales.

**Segunda.** - Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios, se conviene a estudiar durante el año 1990 la posibilidad de prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades, tal como lo contempla el Art. 31 de la Ley 8/1980.

**Tercera.** - Asimismo, también se estudiará la posibilidad de abonar como "Mayor Tiempo Invertido", "Locomoción/Gasolina" y "Subvención Comida".

**Cuarta.** - De acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1987 de 8 de Junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, desarrollada por el R.D. 1307/1988 de 30 de Septiembre, se acuerda iniciar las conversaciones pertinentes para adecuar lo actualmente establecido a lo legalmente estipulado, si ha lugar, y, en su caso, la creación y regulación del Fondo correspondiente.

## ANEXO 1

C A T E G O R I A S	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
INGENIERO	163.695,--	2.411,--
TITULADOS DE GRADO SUPERIOR	112.859,--	1.662,--
TITULADOS DE GRADO MEDIO	106.755,--	1.573,--
AYUDANTE TECNICO Y PRACTICANTE	100.652,--	1.482,--
JEFE DE ALMACEN	139.022,--	2.047,--
JEFE DE SUCURSAL	100.262,--	1.476,--
JEFE DE GRUPO	162.034,--	2.385,--
INSPECTOR DE VENTAS	162.034,--	2.385,--
JEFE DE SECCION	130.481,--	1.921,--
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	89.924,--	1.324,--
VIAJANTE	129.295,--	1.904,--
CORREDOR DE PLAZA	86.419,--	1.273,--
DEMOSTRADORA	85.529,--	1.260,--
APRENDIZ 1er. AÑO	44.269,--	653,--
APRENDIZ 2º AÑO	47.896,--	705,--
APRENDIZ 3er. AÑO	52.930,--	779,--
APRENDIZ 4º AÑO	59.357,--	874,--
CONSERJE	86.015,--	1.266,--
COBRADOR	87.765,--	1.293,--
VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO	84.347,--	1.243,--
MUJER LIMPIEZA	95.137,--	1.253,--
JEFE ADMINISTRATIVO "A"	163.695,--	2.411,--
JEFE ADMINISTRATIVO "B"	152.307,--	2.244,--
CONTABLE	91.933,--	1.353,--
CAJERO	91.933,--	1.353,--

C A T E G O R I A S	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
TAQUIMECANOGRAFA CON IDIOMAS	133.801,--	1.970,--
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	118.146,--	1.739,--
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	86.267,--	1.271,--
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	84.347,--	1.243,--
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	60.692,--	893,--
DIBUJANTE	101.375,--	1.493,--
DELINEANTE	93.892,--	1.382,--
JEFE TALLER	108.979,--	1.605,--
TECNICO POST-VENTA	87.947,--	1.295,--
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	117.671,--	1.733,--
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	110.080,--	1.621,--
AYUDANTE DE OFICIO	84.993,--	1.251,--
CAPATAZ	118.146,--	1.739,--
MOZO ESPECIALIZADO	109.841,--	1.618,--
TELEFONISTA	84.347,--	1.243,--
MOZO	84.347,--	1.243,--
ENVASADORA o EMBALADORA	84.347,--	1.243,--

**1893** RESOLUCION de 11 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «BBV Interactivos, SVB, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BBV Interactivos SVB, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de octubre de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 11 de enero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BBV INTERACTIVOS, S. A., SVB»

##### ARTICULO 1º- AMBITO Y APLICACION

El presente Convenio será de aplicación a la Empresa BBV INTERACTIVOS SVB y a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma, así como a los que los presten en lo sucesivo, (salvo el contratado como personal de alta dirección) cualquiera que sea el lugar donde los presten, dentro del territorio nacional.

##### ARTICULO 2º- YIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Empresa entrará en vigor a todos los efectos a partir del día primero de Enero de 1990. La duración será de dos años a partir de dicho día, y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncia

dentro de los tres últimos meses de vigencia o prórroga en curso.

Se establece para el año 1990 una subida salarial igual a la del índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 1989, más dos puntos. Para el año 1991 se seguirá igual criterio, tomando como base el IPC a 31 de diciembre de 1990.

##### ARTICULO 3º- ABSORCION Y COMPENSACION

1.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedido por la Empresa o por cualquier otra causa.

2.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, sumados por años, tan solo tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio.

##### ARTICULO 4º- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio que estará compuesta por:

1.- Dos vocales representantes de los trabajadores y un suplente designado de entre los que hayan tomado parte en la comisión deliberadora del convenio.

2.- Dos vocales representantes de la Empresa y un suplente.

3.- Dicha Comisión será presidida en cada reunión por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo.

4.- Un Secretario que será nombrado de entre los cuatro vocales antes citados y que se encargará de levantar actas de las reuniones que celebre la Comisión en un libro llevado al efecto.

5.- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente: