

ANEXO I

CATEGORIAS	S. BASE	P. ACTIVIDAD	TRIENIOS
Licenciados	87.592	36.482	3.686
Jefes Sección	84.435	36.482	3.686
Jefes Negociado	73.492	31.273	3.173
Oficiales "A"	63.139	29.656	2.716
Oficiales "B"	63.139	27.990	2.716
Auxiliares	45.278	19.034	1.953
Aspirantes y Botones	23.971	6.867	-
Telefonistas	45.278	21.655	1.953
Conserjes	47.770	22.623	2.077
Ordenanzas y Mozo Almacén	44.106	24.153	1.891
Conductor-Ordenanza	44.415	26.526	1.910
Limpiadoras(5 horas)	31.625	10.358	1.314

Plus Transporte: 9.890.- M / mes

HORAS EXTRAORDINARIAS

Jefe Negociado.....	923
Oficiales	733
Auxiliares.....	440
Aspirantes.....	293
Ordenanzas.....	440
Limpiadoras.....	293

ANEXO II

CALCULO DE LAS REMUNERACIONES ANUALES EN FUNCION DE LAS HORAS ANUALES DE TRABAJO

Licenciados	1.784.314
Jefes de Sección	1.741.818
Jefes Negociados	1.524.450
Oficiales "A"	1.363.258
Oficiales "B"	1.340.821
Auxiliares	979.836
Aspirantes y Botones	521.667
Telefonistas	1.015.106
Conserjes	1.061.681
Ordenanzas y Mozos Almacén	1.032.955
Conductor-Ordenanza	1.069.074
Limpiadoras	679.261

13355

RESOLUCION de 10 de abril de 1991, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1189/1990, instado por don Carlos Manuel Martín Rodríguez, sobre diferencias retributivas consecuentes al presunto desempeño del puesto de preparador-grabador.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta), se ha interpuesto por don Carlos Manuel Martín Rodríguez recurso en reclamación de diferencias retributivas consecuentes al presunto desempeño del puesto de preparador-grabador de nivel 13, por el periodo comprendido entre 12/1988 y 11/1989.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 10 de abril de 1991.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

13356

RESOLUCION de 17 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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, 17 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE «CORBERO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Normas generales y ámbito de aplicación

Art. 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en todos los Centros de trabajo de "Corberó, S.A.", en la provincia de Barcelona y en todas las Delegaciones Comerciales de la Empresa existentes en el territorio nacional.

Art. 2. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a la Empresa "Corberó, S. A.", en el ámbito territorial estando constituida su actividad principal por la fabricación de cocinas (a gas, gas butano y eléctricas), frigoríficos, calentadores, calderas y termos, así como accesorios de los mismos con todos los servicios e instalaciones propios para la expansión, comercialización y transporte de sus productos.

Art. 3. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2. Quedan, no obstante, excluidos aquellos que desempeñen los trabajos a que se refieren los apartados a) y f) del punto 1 del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto (BOE del 12), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, así como el personal directivo con dependencia directa de la Dirección de División que a continuación se relacionan:

- Staff Director Industrial
- Jefe de Control Gestión
- Jefe de Personal
- Jefe Planificación y Aprovisionamiento
- Jefe Movimiento Materiales
- Jefe Aprovisionamiento
- Jefe Calidad
- Jefe Inspección Calidad Fábrica
- Jefe Producción
- Jefe Ingeniería Producción
- Jefe Procesos
- Jefe Ingeniería Diseño
- Jefe Línea Cocción
- Jefe Línea Agua Sanitaria
- Jefe Línea Nuevos Productos
- Directores de Delegación

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual y referido a la jornada normal exigible.

Art. 5. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOE, una vez homologado por la autoridad laboral competente, y su duración se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 1990.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos de 1.º de Enero de 1990, en la forma que prevé el art. 36 referente a este Convenio.

Art. 6. Prórroga.

El presente Convenio podrá prorrogarse al término de su vigencia de año en año, por tácita reconducción, si no mediara oportuna denuncia en forma del mismo.

Art. 7. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la finalización del presente Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas debiendo efectuarlo, en su caso, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento.

La denuncia se hará mediante escrito que en forma fehaciente, cualquiera de las partes hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del Comité de Empresa.

Art. 8. Garantía "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que sean en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam".

Art. 9. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo. Convenio Colectivo Sindical, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa. En el orden económico y para aplicación del Convenio o cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de anteriores conceptos, su cuantía y regulación.

Art. 10. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o algunos de los conceptos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 11. Comisión Paritaria.

1. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria con igualdad de representación económica y social que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas y conflictos que puedan surgir en su aplicación.

2. La Comisión Mixta estará formada por un máximo de cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otra máxima de cuatro representantes sindicales del Comité de Empresa, elegidos entre sus compañeros.

3. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmada por la totalidad de los miembros concurrentes.

Art. 12. Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio.
2. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Emitir informes motivados a la autoridad laboral en los casos en que debidamente planteada una cuestión derivada de la aplicación del Convenio, no exista acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión.
4. Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación en la forma y con los límites que determina el R.D. 17/1977, de 4 de Marzo, (BOE del 9), y posteriores disposiciones concordantes.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
6. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará ni interferirá en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Art. 13. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Art. 14. Funcionamiento.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá y aclarará o resolverá las consultas y reclamaciones que sean reglamentariamente formuladas, pronunciándose dentro de los diez días siguientes a la fecha de la presentación de la petición planteada. Igualmente se reunirá cuando lo soliciten un mínimo de dos de sus miembros, con expresión escrita de la cuestión objeto de la reunión.

Ocasionalmente, cada una de las representaciones podrá designar, cuando lo juzgue conveniente, un asesor, cuyos servicios podrán utilizarse de forma permanente, siempre que se considere oportuno.

Dichos asesores podrán asistir a las reuniones, con voz pero sin voto.

Art. 15. Domicilio.

La Comisión tendrá su domicilio en Castellbisbal, Pol. Ind. Aquiberia, s/n, sede de la factoría "Corberó, S.A.", en dicha población.

No obstante, siempre que para ello haya acuerdo entre las partes que la componen, podrá reunirse ocasionalmente en cualquier otro lugar ajeno a dicho domicilio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 16. Norma general.

1. De acuerdo con el contenido del art. 6 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por consiguiente, el establecimiento de cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización son facultad de la Dirección de la Empresa, la cual para llevar a cabo las mismas podrá variar los puestos de trabajo, modificar los turnos, revisar los tiempos por implantación de nuevos medios o métodos de trabajo, siempre que se realicen en consecuencia con las disposiciones legales vigentes.

2. Sin que tengan carácter exhaustivo, dentro de aquellas facultades quedan incluidas:

- a) Fijar la calificación del trabajo según lo establecido en el art. 17 de este Convenio.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo en la Empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto cumplimiento respecto a lo establecido en el art. 20 de este Convenio.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de retribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambios de materias, máquinas o condiciones técnicas de los mismos.
- j) Mantener los sistemas de trabajo. En caso de discrepancias, se estará a lo establecido en el Capítulo VII de Métodos, Tiempos y Rendimientos de este Convenio.
- k) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- l) Otras funciones análogas a las anteriores consideraciones.

3. La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

4. Se conviene la necesidad de mejorar la productividad global de la fábrica, a cuyo fin se tomarán las medidas necesarias en la organización del trabajo hasta alcanzar los objetivos de productividad que permitan a la Empresa conseguir un adecuado grado de competitividad en el mercado nacional e internacional.

Para conseguir este objetivo, deberá actuarse en todos los ámbitos de producción y organización de la fábrica, de manera que se consiga mejorar los conceptos fundamentales de la productividad, actuando entre otros sobre los siguientes aspectos:

- Inversiones en nuevas maquinarias e instalaciones que permitan reducir costes de fabricación.
- Nuevas distribuciones en planta más racionales que eliminen trasvases de piezas y almacenajes innecesarios.
- Estudio sobre calidad y coste de nuestros productos a nivel de diseño de éstos.
- Estudio en profundidad del problema de falta de piezas y calidad en las entregas a las cadenas de montaje. La falta de piezas repercute en paros en cadena, cambios continuos de modelos, desajuste de stocks en las secciones intermedias, etc.

Art. 17. Calificación de puestos de trabajo.

1. La calificación de los puestos de trabajo existentes en la Empresa, así como los de futura creación, se establece de acuerdo con los manuales de valoración vigentes en la actualidad tanto para el personal adscrito al sector de fabricación (Especialistas y No Cualificados) como para el de oficinas (Técnicos y Administrativos).

2. Las normas de aplicación de los manuales de valoración son las que figuran en el Anexo 1 del presente Convenio.

3. Dicho manual será revisado en la forma que convendrá la Empresa y el Comité, mediante la asesoría de una entidad especializada externa.

Art. 18. Adaptación a los puestos de trabajo.

La adaptación del trabajador a los puestos de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

1. Selección de personal, que se realizará utilizándose por la Empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga conforme a la legislación vigente en materia de contratación prevista.
2. Ingreso en la Empresa, que se efectuará con carácter de prueba en todo caso según régimen jurídico previsto en el art. 21 de este Convenio.
3. Ascensos para cuya regulación se estará a lo establecido en el art. 19 de este Convenio.
4. Movilidad del personal cuyo régimen jurídico se regirá por lo dispuesto en el art. 20 del presente Convenio.

Art. 19. Provisión de vacantes.

1. En la provisión de vacantes se requerirán las siguientes normas:

a) La plaza a cubrir se hará pública mediante aviso/convocatoria que será colocado en todos los tablones de la Empresa y en el que figurarán los siguientes datos:

- Nombre del puesto.
- Departamento/Sección.
- Funciones principales.
- Formación y experiencia.
- Período de prueba.
- Fecha de aviso.

b) El citado aviso se exhibirá hasta la fecha límite de presentación de candidaturas, y en ningún caso durante menos de cinco días hábiles. Del aviso se entregará copia al Comité de Empresa.

2. Las personas interesadas y que consideren cumplen con los requisitos exigidos deberán contactar con el Departamento de Personal, donde se les entregará una solicitud de inscripción.

3. La Empresa establecerá para cada caso las pruebas profesionales y psicotécnicas que considere adecuadas. Realizadas las pruebas se propondrá a la Comisión Calificadora a que se refiere el Anexo I, la calificación correspondiente.

4. Entre los elementos a valorar, además de las pruebas de aptitud, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Trabajadores de la misma Sección/Departamento.
- Antigüedad en la Empresa.
- Ocupación temporal del puesto, de forma parcial o total.
- Pertinencia al nivel inmediato inferior.
- Historial profesional.

5. Al candidato seleccionado se le comunicará la decisión por escrito, indicando la fecha de incorporación al nuevo puesto de trabajo y las condiciones con que se efectúa el cambio de puesto de trabajo.

6. A aquellos candidatos que no sean seleccionados se les enviará un comunicado en tal sentido.

7. Para cada puesto a cubrir se establecerá un período de prueba o adaptación, dentro del cual, tanto la Empresa como el trabajador, podrán anular el cambio. De producirse esta circunstancia el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba anteriormente.

8. Una vez finalizado el citado período de prueba o adaptación, el trabajador, de no superarlo, volverá a su anterior puesto de trabajo u otro similar y con las mismas condiciones que tenía en el mismo. Caso de que dicho período sea superado satisfactoriamente, a partir de este momento se aplicarán al trabajador las condiciones del nuevo puesto, abonándose con carácter retroactivo desde el día en que se produjo el cambio, las mejoras económicas.

En el supuesto de que para el nuevo puesto de trabajo existan varias etapas de adaptación, el trabajador afectado percibirá el salario correspondiente a cada etapa cuando las mismas sean superadas satisfactoriamente.

Lo indicado en los dos párrafos anteriores, respecto a las percepciones durante el período de adaptación estará sujeto a las garantías establecidas en el art. 20, apartados 2, 3 y 4.

9. En el supuesto de que el candidato elegido esté ocupando un puesto de trabajo que deba ser cubierto antes de que éste pase a ocupar el nuevo puesto, el cambio no se producirá hasta que ello se lleve a efecto.

10. Los resultados de las pruebas efectuadas a los candidatos tendrá una vigencia de seis meses, en el supuesto de que el interesado se presente a una nueva promoción para un puesto similar, siempre que el candidato no opte por una nueva prueba de calificación.

11. No obstante lo regulado en los apartados anteriores, tanto en la contratación como en la promoción de personal para proveer vacantes de Jefe de Departamento y/o categorías superiores, será de libre designación de la Dirección.

Art. 20. Movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría.

1. Los cambios de puesto de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:

- a) A petición del trabajador aceptada por la Empresa. En este caso se le asignará al trabajador el nivel, categoría, retribución y las demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, estándose a lo convenido por ambas partes.
- c) Cuando el trabajador no reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo por disminución de capacidad física.

La Dirección, oídos los oportunos informes del Servicio Médico y Comité, podrá trasladar al trabajador a otro puesto más acorde con sus facultades, de existir posibilidad para ello.

Producido el cambio de puesto, el trabajador conservará (hasta futuras compensaciones o absorciones) el salario que tuviera acreditado en función de su nivel.

Los complementos, de existir, serán los del nuevo puesto que desempeñe.

d) Con arreglo a las necesidades de organización de producción, la Dirección de la Empresa podrá cambiar, definitiva o provisionalmente, al personal de puesto de trabajo de manera que no resulte perjudicada la formación profesional del trabajador ni suponga menoscabo en su dignidad. Los cambios no tendrán otros límites que los exigidos por las titulaciones académicas o capacidades profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Las condiciones económicas derivadas del cambio de puesto de trabajo se regulan en los siguientes apartados del presente artículo.

2. En caso de necesidad la Empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cesa la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

Cuando el cambio de puesto se produzca a otro cuya prima sea indirecta, se computará la suma de los conceptos salario puesto de trabajo y promedio del último mes, más de prima a la producción del anterior puesto de trabajo,

con el salario puesto de trabajo más la prima fija o indirecta aplicable, promedio del último mes, del nuevo puesto. De ser superior la suma de ambos conceptos en el puesto anterior, se abonará al trabajador la diferencia.

Tal comparación y suma no se efectuará cuando el cambio se produzca a un puesto de trabajo sujeto a prima directa, en cuyo caso se abonará el nuevo salario y prima que corresponda a dicho puesto.

Si el cambio fuese superior a aquellos plazos, el personal afectado tendrá derecho a cubrir la vacante, si superase las pruebas de aptitud correspondiente en la forma prevista en el art. 19, o en su defecto, a que le devuelva a un puesto de la categoría y salario que tenía antes del cambio.

Se considerarán en estos cambios los períodos de adaptación previstos en el art. 19, apartados 7 y 8.

3. Los cambios de puesto de trabajo podrán efectuarse libremente siempre que no infrinjan las siguientes limitaciones:

- Se elegirá al personal en orden inverso a su antigüedad en la sección.
- En cambios producidos dentro de la misma sección, se elegirá al personal del nivel correspondiente al puesto afectado por el problema de que se trate.
- Igualmente tendrán preferencia para no ser afectados por los cambios que impliquen traslados de sección, el personal mayor de cincuenta años.

4. Las cantidades que se abonen en concepto de garantía de acuerdo con lo indicado en los apartados 2 y 3 del presente artículo, figurarán bajo el concepto de complemento personal.

CAPÍTULO III

Ingresos y ceses del personal

Art. 21. Ingresos.

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la Empresa se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la Empresa y otros criterios de selección derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.

2. La Empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

4. Habida cuenta de la lógica falta de experiencia del trabajador contratado para la realización de las funciones propias del puesto de trabajo a ocupar, en materia de retribución se establecerá en cada caso un período de adaptación hasta consolidar la propia del grado o puntuación de dicho puesto. Durante dicho período el trabajador percibirá el salario puesto de trabajo y demás retribuciones que correspondan al grado o puntuación que para cada una de las etapas se hayan establecido por la Comisión de Valoración.

5. La Empresa informará con antelación al Comité de la evolución probable del empleo en la Empresa y entregará los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como, la documentación legalmente establecida.

Art. 22. Período de prueba.

1. Se establecerán las siguientes fórmulas de prueba:

- a) Peones, Especialistas, Aprendices y Subalternos: Quince días laborales.
- b) Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: Un mes.
- c) Técnicos no titulados, Vendedores y Jefes: Tres meses.
- d) Técnicos titulados: Seis meses.

2. Durante el período de prueba, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.

4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la Empresa.

5. El trabajador que hubiese cesado en la Empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba.

Art. 23. Cesas.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros y Subalternos: Quince días.
- b) Administrativos: Un mes.
- c) Jefes o titulados administrativos, Técnicos titulados y no titulados: Dos meses.

2. El cumplimiento 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.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

Los emolumentos variables se abonarán durante el mes siguiente al de producirse el caso.

4. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la Empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega al abono de su liquidación.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Art. 24. Jornada.

1. La jornada de trabajo será continuada para todo el personal, será de 1.765 horas de trabajo efectivo año.

2. Dicha jornada se distribuirá en cada año, adecuándola a los días de trabajo disponibles, en calendario negociado entre la Empresa y el Comité de Empresa.

3. No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, en las Delegaciones la jornada anual convenida se acomodará a las necesidades de las respectivas zonas y centros de trabajo, asimismo el calendario se acomodará a las fiestas locales.

4. En el supuesto de que, una vez confeccionado el calendario oficial, surgieran posteriores modificaciones legales, el calendario convenido se adaptará de forma que el total de horas efectivas de trabajo anual indicadas anteriormente no sufra variación alguna.

Art. 25. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 30 días naturales.

2. Aquellos trabajadores que no tengan un año completo de antigüedad en la Empresa, disfrutarán la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia computándose a tal efecto el período trabajado desde el día 1º de Agosto anterior al 31 de Julio del año de su disfrute. En estos supuestos la Empresa pactará con los trabajadores afectados algunas de las alternativas siguientes:

- Disfrutar el número de días que realmente le correspondan, asignándole en los restantes días de vacaciones generales, a cualquier otro puesto de trabajo.
- Disfrutar de todo el período de vacaciones, percibiendo únicamente el salario correspondiente a los días a que tuviera derecho.

3. El disfrute del período de vacaciones se efectuara con carácter general durante el mes de Agosto en forma continuada, realizando los días restantes, en su caso, en la forma que se establezca en el calendario.

Sin más excepción que las tareas de conservación, reparaciones y similares (incluso las que precisen en los Dptos. de Administración y Comercial), rotando el personal afectado.

4. La Empresa determinará las personas que, en su caso, deban cubrir las tareas antes señaladas, a los cuales informará con una antelación de tres meses, salvo caso de fuerza mayor.

En los indicados casos en que las vacaciones sean disfrutadas en período distinto al establecido con carácter general, serán computadas a tal efecto un número igual de días hábiles de nuestro calendario laboral al comprendido en el mencionado período general.

5. El trabajador que cese en la Empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días en función o no de llevar un año en la Empresa, se le aplicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

Art. 26. Reducción de jornada.

Cuando de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, proceda una reducción de jornada por razones de guarda legal de hijo menor de seis años o disminuido físico o psíquico, la reducción deberá efectuarse de acuerdo con las siguientes normas:

1. Los trabajadores que en la actualidad están acogidos a reducción de jornada o se acogan en el futuro, disfrutarán de dicho beneficio con una reducción que no sea inferior en un tercio, ni superior a la mitad de la jornada, determinándose dicha duración según necesidades de la Empresa.

Dichas reducciones se llevarán a cabo de manera que la proporción de jornada a trabajar sea en tiempo de trabajo efectivo, no computándose en la misma descanso alguno.

2. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos y de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 27. Horas extraordinarias.

1. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

2. A los efectos prevenidos en el art. 40.3 del R.D. 2001/83, los trabajadores que así lo deseen podrán cambiar las horas extras excepcionales realizadas, por un período de descanso del 75% más a las horas realizadas.

3. Se harán dos inventarios anuales por personal voluntario, negociándose con el Comité de Empresa el número de horas del personal que se precise a tal fin, con un mínimo garantizado de dos días para cada inventario.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Art. 28. Licencias generales.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales retribuidos en caso de matrimonio.

El permiso deberá ser solicitado con 24 horas como mínimo de antelación debiendo ser justificado posteriormente mediante la aportación del Libro de Familia.

Contará como primer día de permiso, el de la boda, aunque sea Sábado, Domingo o festivo.

Cuando la fecha de la boda coincida en uno de los periodos vacacionales de verano, Semana Santa o Navidad, el permiso se disfrutará antes o después, siendo a opción del interesado la elección.

2. Dos días retribuidos en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, incluyéndose las parejas de hecho. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de nacimiento los dos días serán laborables.

En los casos de defunción, cuando los dos días naturales sean inhábiles, se concederán las horas necesarias del primer día hábil siguiente, a fin de que puedan hacerse las inscripciones necesarias en los organismos oficiales correspondientes.

Las intervenciones quirúrgicas que requieran el internamiento en un centro hospitalario, serán consideradas como enfermedades graves a efectos de los dos días de permiso, debiendo justificarse debidamente estas circunstancias por el organismo competente.

No obstante, en los casos de intervención menos grave (carnots, amigdalitis, fimosis, etc.), se concederá como permiso retribuido el día del hecho, salvo que el familiar quede ingresado o que hubiera complicaciones posteriores justificables, ya que en tal caso serían dos días.

Cuando motivado por gravedad repentina y sin mediar interrupción se produzca el fallecimiento se computarán en total dos días.

Cuando entre la enfermedad grave y el fallecimiento, medie una interrupción de más de 24 horas, el permiso será de dos días por cada concepto. En el supuesto de que en este caso se produzca un desplazamiento, el permiso será de seis días en total.

En el supuesto de que la enfermedad y el fallecimiento obliguen a efectuar dos desplazamientos, el permiso será de cuatro días por cada concepto.

A efectos de los cuatro días, se considerarán desplazamientos los que deban efectuarse fuera de la provincia de residencia.

Los supuestos a que este apartado se refiere, son los siguientes: hijos, nietos, padre, madre, abuelo/a, hermano/a del trabajador o de su conyuge.

En los otros casos de fallecimiento de cuñados, únicamente se concederá como permiso retribuido el día del entierro.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijo, hermano o padres. Que será la misma fecha de la boda.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

Se considerará traslado de domicilio habitual todo aquel que comporta la mudanza de todos los enseres de un piso a otro.

Corresponde como permiso abonado, el día del hecho.

No corresponde permiso abonado en el caso de compra de muebles sin cambio de domicilio (ni por ocupación de vivienda por boda).

Los permisos solicitados por este motivo, deberán justificarse mediante la presentación de uno de los documentos siguientes:

- Recibo de mudanza.
- Cédula de habitabilidad.
- Contrato del nuevo piso.

5. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en media hora con la misma finalidad.

Este derecho no podrá exceder de un período de 9 meses, contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo.

Podrá disfrutarse media hora a media mañana y media hora a media tarde, o una hora completa a la hora de la comida, o media hora en total si se reduce la jornada laboral, bien por la mañana (entrar media hora más tarde), bien por la tarde (salir media hora antes).

Todo ello sin perjuicio del mejor derecho que pudiera resultar de la normativa vigente.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeña otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario al menos de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

Serán abonados los permisos para acudir a citaciones relacionadas con la incorporación al servicio militar.

Para los permisos relacionados con la participación en elecciones legislativas, autonómicas o municipales, bien sea como simple votante o como componente de una mesa electoral, se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Los permisos para acudir a citaciones de los Juzgados de lo Social, únicamente serán abonados en el supuesto de que el fallo de la sentencia condene a la Empresa.

Los permisos para acudir a citaciones de Delegación de Trabajo, en relación con temas de Seguridad e Higiene, Valoraciones de Puesto de Trabajo, Tiempos, etc., serán contabilizados para los miembros del Comité, Delegados de Personal y Sección Sindical, dentro de las 40 horas mensuales de garantías sindicales. En los demás casos se estará a lo previsto para los casos de citaciones de los Juzgados de lo Social.

No serán abonados en ningún caso, los permisos solicitados para acudir a citaciones judiciales, cualquiera que sea su naturaleza.

El importe que se deje de percibir por este motivo, en todo caso, deberá ser reclamado por el interesado al contrario, a cuyo fin cuando sea solicitado, la Empresa facilitará el oportuno certificado haciendo constar las pérdidas económicas que dicho permiso representa.

8. Por el tiempo necesario en caso de visita o asistencia médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta un límite de 16 horas al año.

Tal como se indica en el texto legal, las horas por visita a especialistas se abonarán cuando la misma sea prescrita por el médico de cabecera, por lo que el trabajador deberá aportar el justificante de dicha prescripción en el momento de solicitar el permiso. Caso de no pasar por el médico de cabecera para ir al especialista, será suficiente para justificar la falta con el volante del mismo.

Únicamente se abonarán los permisos por visitas a especialistas, cuando éstos pertenezcan a la Seguridad Social.

Únicamente se abonará en concepto de visitas, las horas que el facultativo justifique en el volante de consulta.

Cuando el volante de consulta no justifique el número de horas de visita, se abonará únicamente una hora por este concepto, más el tiempo de desplazamiento.

A efectos de abono por desplazamiento se estimará:

-Para la factoría de Castellbisbal, una hora y media como norma general. Para los desplazamientos fuera de la zona de Castellbisbal, como máximo tres horas.

-Para el centro de Martorell, dos horas como norma general. Para los desplazamientos fuera de la zona de Martorell, como máximo tres horas y media.

-Para visitas a los médicos de cabecera de la Seguridad Social serán justificadas mediante impresos que la Empresa tiene editados a tal fin.

-Para visitas a médicos de cabecera o especialistas particulares (no pertenecientes a la Seg. Social), se tendrá derecho a un máximo de 16 horas anuales abonadas, corriendo a cargo del trabajador las que superen esta cantidad total, debiendo, en todos los casos, aportar el justificante correspondiente en el que constan las horas de visita utilizadas.

-En todos los casos deberá constar en el justificante si corresponde a cabecera o especialista.

9. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

10. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, en conserva del puesto de trabajo.

En primer lugar y como principio general y previo, debe entenderse (lo contrario no sería lógico), que los derechos derivados de aquella formación existirán siempre que ésta se refiera al propio trabajador de la Empresa.

Estos derechos los tendrán únicamente aquellos trabajadores que cursen estudios con regularidad.

Únicamente serán retribuidos los permisos para exámenes correspondientes a la obtención de un título académico o profesional.

Deberán siempre ser aportados justificantes acreditativos.

Permisos particulares: Serán considerados como particulares y concedidos según justificante y/o justificación, todos aquellos permisos que se soliciten con un día de antelación y no queden reflejados en algunas de las normas anteriores. Dicha justificación podrá ser presentada posteriormente al permiso.

Todos estos permisos serán descontados de la nómina del mes a que correspondan, deduciendo además las partes proporcionales repercutidas correspondientes a pagas extras, de acuerdo con el siguiente porcentaje:

-3,88% del salario mensual.

Sólo se permitirá la recuperación de estos permisos, a los productores que así lo deseen, en trabajos especiales, preferentemente en sábados o festivos, y cuando las necesidades de la Empresa lo requieran, en un plazo máximo de dos meses.

Art. 29. Excedencia por nombramiento de cargo público o sindical.

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público o sindical de carácter provincial o equivalente, o superior, incompatible con la normal prestación de servicios para la Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dura su mandato.

2. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Art. 30. Reingreso de las excedencias voluntarias.

1. El trabajador que desee reingresar en la Empresa, transcurrido el periodo de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. El trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

3. El derecho de preferencia, regulado en el apartado anterior, se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente y la misma sea rechazada por el mismo.

Art. 31. Incorporación al Servicio Militar.

1. El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio, no podrá reintegrarse al trabajo, salvo que por necesidades especiales así lo autorizase la Dirección de la Empresa, ni durante los permisos temporales, ni parcialmente durante el tiempo libre de que pudiese disponer.

2. Una vez el trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reintegrarse en la Empresa deberá solicitarlo por escrito, con una antelación mínima de una semana a la fecha en que desee incorporarse, dentro del plazo de 30 días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.

3. La no petición de reincorporación del trabajador dentro del plazo citado dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

4. El inicio y finalización de la situación de servicio militar, deberán ser acreditados documentalmente.

Art. 32. Invalidez provisional.

1. Al trabajador que haya agotado el plazo máximo de duración de la situación de I.L.T. y pase a Invalidez Provisional, su contrato de trabajo quedará en suspenso mientras permanezca en ésta.

2. Si es dado de alta por curación, se reincorporará a la Empresa en un puesto de trabajo de similares características al que venía desempeñando, siempre que lo solicite dentro de los 30 días siguientes a la fecha de notificación de su declaración de aptitud.

3. La no petición de reingresar dentro del plazo citado de 30 días dará lugar a la extinción del contrato de trabajo, extinción que también se producirá cuando la Empresa ofrezca un puesto de trabajo adecuado y el mismo sea rechazado por el interesado.

Art. 33. Licencias por maternidad.

1. En caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho al periodo de descanso laboral que en cada momento establezca la legislación.

Mientras se hallen en tal situación, acreditada con los documentos expedidos por la Seguridad Social, percibirán las correspondientes prestaciones por I.L.T., siendo de aplicación lo establecido en el art. 63.

Art. 34. Excedencia por nacimiento de hijo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, para atender a la crianza y educación inicial del mismo, sin remuneración alguna.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. El trabajador deberá solicitar la excedencia, concretando el tiempo de su duración, dentro de los 7 días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.

5. Los trabajadores que soliciten la excedencia por maternidad podrán solicitar la reincorporación a la Empresa, mediante escrito formulado, un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndose de forma inmediata en un puesto de trabajo de similares características al que venían desempeñando, salvo pacto expreso entre las partes.

Art. 35. Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de 2 años y máximo de 5, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración.

2. La petición deberá formularse por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración y el motivo de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra, hasta que haya transcurrido un mínimo de 4 años desde la fecha de su reingreso en la Empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo pacto entre las partes.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones

Art. 36. Aumento salarial.

Para el periodo de vigencia de este Convenio se conviene el incremento salarial de un 6,75% sobre todos los conceptos retributivos en tablas, con la única excepción del Plus de Vivienda, que queda fijado en los importes que recoge el art. 64.2 de este Convenio.

Además los Oficiales de 3ª tendrán un incremento salarial de 2.000,- ptas. brutas por 15 pagas.

No obstante, tan pronto se constate que el I.P.C. declarado definitivamente por el I.N.E. para 1990 exceda del 5,75% se revisará, con carácter retroactivo a 1 de Enero de 1990, el aumento ahora establecido, en lo que el I.P.C. exceda de dicho 5,75%.

Art. 37. Estructura salarial.

El total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este Capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a la hasta ahora vigente.

Dicha estructura se cifra en los importes brutos que recogen dichos artículos o las tablas anexas a este Convenio a que ellos se remiten. Importes brutos que corresponden a los valores que recogen e incorporan la totalidad del incremento previsto en el artículo anterior.

Art. 38. Salario Base Convenio.

Se establece en los valores que, para cada categoría y en importes mensuales brutos, recoge la columna primera de los anexos 2 y 3 de este Convenio.

Su naturaleza es la definida en el art. 4º del R.D. 2380/1973, de 16 de Agosto.

Art. 39. Complementos Personales.

Plus de antigüedad: Se establece, para todo el personal fijo en plantilla sujeto a este Convenio, el plus de antigüedad, devengable por quinquenios, según los importes brutos que, para cada categoría y de 1 a 7 quinquenios, recoge la tabla unida como anexo 4 a este Convenio.

Los importes brutos fijados en dicha tabla se devengarán mensualmente y pasarán a incrementar las gratificaciones de Marzo, Julio y Diciembre.

Art. 40. Complementos de puesto de trabajo.

Para todo el personal sujeto a este Convenio, se establecen los complementos de puesto de trabajo que se regulan en los siguientes apartados. Tendrán la naturaleza salarial que define el apartado B del art. 5 del R.D. 2380/1973, del Ordenación Salarial, y se devengarán en la forma y con los importes brutos que se indican:

40.1 Complemento de puesto de trabajo: Percibirá este complemento el personal obrero que ocupe un puesto de trabajo valorado en uno de los nueve grupos establecidos con arreglo al sistema de valoración vigente en la Empresa.

Se devengará en el puesto de que se trata, según los importes brutos mensuales recogidos en el anexo 5 de este Convenio.

Los valores asignados a este complemento sumados al salario base cubren la garantía del 25% sobre el salario a tiempo, en los trabajos incentivados con prima de producción.

40.1 bis. Percibirán este complemento el personal técnico, administrativo y subalterno establecido con arreglo al sistema vigente en la Empresa por 12 pagas.

40.2 Plus Convenio: Se abonará al personal técnico, administrativo y subalterno, quien lo devengará, con arreglo a los importes brutos mensuales que recoge la segunda columna del anexo 2 de este Convenio.

40.3 Plus Jefe de Equipo: Se abonará este complemento al personal, con categoría de profesional que, efectuando un trabajo manual asume el control de un grupo de trabajadores no inferior a tres, con arreglo a los importes brutos mensuales recogidos en el anexo 6 de este Convenio.

40.4 Plus penoso, tóxico y peligroso: En tanto lo mantenga la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica o norma que lo sustituya, se abonará este complemento por trabajar en puestos en que se den los supuestos de hecho en aquellas normas previstas y hasta que tales supuestos sean eliminados, debiendo satisfacerse en este momento a todo el personal de taller, incluyendo mensuales.

Se devengará mensualmente según importes que a la categoría del mismo correspondan, con arreglo a los valores brutos mensuales recogidos en el anexo 6 de este Convenio.

La Empresa se obliga a revisar constantemente las condiciones que puedan dar lugar al devengo de este plus, a fin de eliminarlas tan pronto sea posible.

40.5 Plus nocturnidad: Se percibirá este complemento según los importes brutos mensuales que para las diversas categorías fija el anexo 6 de este Convenio.

Art. 41. Complementos por calidad y cantidad de trabajo.

1. Prima de incentivo: Se devengará por el personal que la tenga asignada en el actual sistema de incentivos vigente en la Empresa con arreglo a la normativa y tarifas vigente a que se hace referencia en el Capítulo VII de este Convenio.

2. Prima indirecta: Se devengará por el personal de taller que no tenga asignada prima de incentivo, con arreglo a la normativa y tarifas vigentes, tal como se prevé en el Capítulo VII de este Convenio.

Art. 42. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

1. Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año; en Marzo, Julio y Diciembre.

Cada una de ellas, se abonará por el importe del salario base, plus convenio o puesto de trabajo y plus de antigüedad. Asimismo, junto con cada paga, se abonará la remuneración regulada en el art. 44, más el complemento calificación trabajo.

2. Se harán efectivas los días 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

Se devengará la gratificación de Julio, del 1 de Enero al 30 de Junio; la de Diciembre, del 1 de Julio al 31 de Diciembre, y la de Marzo, del 1 de Marzo del año precedente al 28 de Febrero del año del abono.

3. Se devengarán estas gratificaciones en proporción al tiempo de trabajo en la Empresa. O sea, los trabajadores con permanencia inferior a los periodos de devengo, percibirán solo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea, por ingreso o cese en la Empresa.

4. En el supuesto de que el trabajador se halle cumpliendo el servicio militar, percibirá estas gratificaciones, en la misma cuantía que el personal en activo.

Art. 43. Plus puesta en marcha Castellbisbal.

Se abona a todo el personal, que preste sus servicios en la factoría de Castellbisbal.

Se devengará por día trabajado y en proporción a las horas de presencia, el importe bruto de 43,62 ptas./hora. (ver anexo 8).

Art. 44. Otras retribuciones.

Bajo este concepto se establece la cantidad que se recoge en el anexo 3, correspondiente al plus distancia y a la compensación de economato, regulada en el art. 62 de este Convenio.

Art. 45. Paga de absentismo.

En los meses de Abril y Octubre de cada año se pagará, por lograr el objetivo de reducir el absentismo, a los trabajadores que no sobrepasen el 5,5% de absentismo y siempre que el global de la plantilla tampoco lo sobrepase, la paga regulada en este artículo en los importes que establece el anexo 9 de este Convenio.

No se computarán a efectos de cuantificación global las bajas por intervenciones quirúrgicas u hospitalizaciones que excedan de 15 días, así como las horas destinadas a gestiones sindicales; tampoco computarán a nivel particular los accidentes de trabajo, ni las hospitalizaciones, cualquiera que sea su duración, así como los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de padre, suegros, hijos y cónyuge, y los permisos por defunción de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad.

Art. 46. Mayor tiempo invertido por traslado a Castellbisbal y Martorell.

Se abonará como precio promedio el de una hora ordinaria para el desplazamiento. El personal que perciba esta remuneración no salarial y el que en lo sucesivo se traslade de otras factorías a la de Castellbisbal y Martorell lo cobrarán por día trabajado, siendo los valores a aplicar los recogidos en las tablas que se acompañan a este Convenio.

Art. 47. Horas extraordinarias.

1. Se satisfarán en los importes fijados en la columna 1ª de la tabla que recoge el anexo 7 de este convenio, y en 1.991 se pagarán al 100% de su importe según la legislación vigente.

2. Los trabajos excepcionales de mantenimiento se satisfarán según los precios recogidos en la columna 2ª del anexo 7 de este Convenio.

Art. 48. Forma de pago.

1. Las retribuciones se abonarán en todos los casos mediante transferencia bancaria, salvo casos existentes.

2. Las mensualidades se abonarán como máximo el último día laborable de cada mes, por periodos vencidos.

3. No obstante lo indicado en el apartado anterior, por necesidades prácticas y administrativas, los conceptos variables (primas, pluses noche, penosos, horas extras; etc.), devengarán del 18 del mes anterior al 17 del mes de abono. Para compensar el desfase entre los días 18 al 31 de cada mes, se abonará en el mes de Diciembre, un anticipo que se compensará a final de cada año natural.

4. En el momento de efectuarse el pago, la Empresa retendrá para su abono a los organismos correspondientes, la cuota obrera a la Seguridad Social, y el I.R.P.F.; así como cualquier otro tipo de retención o impuesto que legal o judicialmente se establezcan a cargo del trabajador.

5. Cuando la mensualidad a abonar presente un saldo negativo para el trabajador, la cantidad resultante será deducida de la siguiente mensualidad.

C A P Í T U L O VIIDeterminación de Métodos, Tiempos y RendimientosArt. 49. Sistema de Incentivo.

Se mantendrá el sistema de incentivos existente en la Empresa, en el que la prima directa se hará efectiva a partir del rendimiento 60.01 en el sistema BEDAUX. Por debajo del indicado rendimiento que establecen como mínimo exigible, no se abonará prima.

Art. 50. Determinación de Métodos de Trabajo y sus modificaciones.

1. Tanto la determinación de los métodos de trabajo como de sus posteriores modificaciones, es facultad de la Empresa.
2. A tal efecto, se extenderá la Ficha Método Operatorio, que reflejará por escrito el método operatorio, las variables técnicas de máquina/útil y la distribución del puesto con la indicación del tiempo standard total de cada operación.
3. Serán causa de cambio de método :

-La modificación técnica del aparato, accesorios, y/o ensamblaje.
-Los cambios tecnológicos (automatización, nueva maquinaria, modificación de útiles).

Art. 51. Fijación y revisión de tiempos.

1. Es facultad de la Dirección de la Empresa, la fijación de tiempos quien la ejecutará a través del Departamento de Métodos y Tiempos.
2. La indicada fijación de tiempos podrá llevarse a cabo por alguno de los siguientes procedimientos :

-Por muestreo de trabajo, es decir, determinando mediante muestra estadística y observaciones aleatorias, la actividad.
-Por sistema de tiempo predeterminado.
-Por cronometraje.
-Por cualquiera de los procedimientos técnicamente en uso.

3. Determinados por la Dirección en la forma que se ha indicado, los tiempos resultantes tendrán el carácter de tiempos de inicio. Y transcurrido el período en cada caso se determine, se convertirán en tiempos definitivos.

En todo caso, aquellos períodos no podrán exceder de tres meses de trabajo efectivo, transcurrido dicho plazo, los tiempos de inicio pasarán automáticamente a definitivos.

Art. 52. Revisión de tiempos.

1. Los tiempos fijados como definitivos, solo podrán revisarse :
 - a) Como consecuencia de un cambio de método (variaciones en los materiales, en las condiciones de trabajo, en la tecnología o similares).
 - b) Por manifiesto error de cálculo.
 - c) Por reclamación del operario.
2. El trabajador podrá también reclamar contra los tiempos de inicio.
3. Al margen de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, se conviene entre las partes, que los valores punto que se consideren desafiados por el paso del tiempo de método, serán cronometrados de nuevo por el Departamento de Métodos de Corberó, S.A.; o por técnicos de alguna empresa especializada del exterior, que actuará como ayuda y refuerzo de dicho departamento.

Para resolver posibles desacuerdos en los nuevos tiempos resultantes o en la elección de tiempos a cronometrar, actuará la Comisión Paritaria, que ya viene funcionando en la actualidad.

En el caso de no haber acuerdo entre la Empresa y la indicada Comisión se planteará la cuestión al Comité de Empresa, y si éste no llegase a un acuerdo con la Empresa, se someterá la cuestión al arbitraje de la Inspección de Trabajo o a una empresa especializada del exterior, elegida de mutuo acuerdo entre aquellos. No se considerarán valores cuya diferencia no supere el \pm 5%.

Art. 53. Suplementos eventuales.

Si se produce cualquier desviación sobre las condiciones de fabricación previstas (en las gamas-operación, medios, tiempo), solo a efectos de abono de prima.

Dichos suplementos eventuales serán los que se determinen en cada caso, y se limitarán a los siguientes supuestos:

- Material en malas condiciones.
- Máquina en malas condiciones.
- Utillaje (herramientas en malas condiciones).
- Cambio de máquina.
- Otras que admita la Dirección.
- Formación.
- Operaciones complementarias.

Art. 54. Tiempos de adaptación.

En los supuestos de cambio de sección o grupos de trabajo se concederá un tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Se considerará cambio de sección el paso de una a otra de las siguientes:

- Mecanización.
- Chapistería.
- Esmaltería.
- Montaje.

Los tiempos de adaptación serán :

- En las secciones de mecanización, chapistería y esmaltería de 5 días consecutivos.
- En la sección de montaje de 10 días consecutivos.

Durante estos períodos se mantendrá al trabajador la garantía de la prima habitual suya, que será la obtenida en el último mes en el puesto de origen.

Art. 55. Comisión de Métodos y Tiempos.

1. Se mantendrá la Comisión Paritaria de métodos y tiempos compuesta de tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres designados por la Dirección.
2. Decidirá todas las reclamaciones que haya en materia de tiempos y prima.

Si la Comisión no consiguiese acuerdo, podrá optar por someter la cuestión a arbitraje.

Los acuerdos que tome la Comisión o los arbitrajes a que ella se someta tendrán carácter vinculante.

Art. 56. Incentivo.

Podrá ser directa o indirecta.

Será directa la prima que se aplique como incentivo a la producción a aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo bajo el sistema de medición de tiempos, y su cuantía esté directamente relacionada con la propia cantidad y calidad del trabajo realizado.

Será indirecta la prima que se aplique al personal que efectúa su trabajo sin tener un tiempo prefijado para ello, pero cuya actividad esté relacionada directamente con la que desarrolla un colectivo determinado, que si está sometido a medición de tiempos (grupo, cadena, sección, etc.).

El importe de prima a abonar es el equivalente al promedio de actividad obtenido por el colectivo al que se vincula.

Art. 57. Cálculo de prima MOD.

1. La cuantía de prima a abonar se obtendrá del resultado de aplicar a cada uno de los boletines de trabajo la siguiente fórmula:

$$\frac{P.P. \times V.Pto.}{Tiempo} = Ac.$$

(Ac-60) x N° H. = Puntos premio.
Ptos. premio x V. precio pto. = Importe prima a abonar.

donde,

P.P. = Piezas producidas
V. Pto. = Valor punto
T. = Tiempo empleado
Ac. = Actividad
60 = Constante
N° H. = Número de horas
Ptos. P. = Puntos premio
V. Premio pto. = Valor precio punto (ver anexo 8)

2. Durante el período de disfrute de vacaciones al personal sujeto al sistema de incentivos a la producción, se le abonará el promedio de los importes percibidos por dicho concepto durante los 3 meses naturales completos anteriores al mes del inicio del disfrute de las vacaciones.

3. En aquellos casos que en operaciones de producción principal no exista valor punto, las horas empleadas se abonarán a efectos de prima según la media del mes anterior.

C A P Í T U L O VIIIAsistencia SocialArt. 58. Principios generales.

1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del trabajador.
2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de Asistencia Social o complementarias a las reglamentarias de la Seguridad Social.
3. Para tener derecho a las mismas, aparte de los requisitos específicos que puedan establecerse para cada supuesto, el beneficiario deberá acreditar documentalente ante la Empresa, las circunstancias que dan lugar al nacimiento del derecho.
4. Las cantidades que se detallan en los siguientes artículos tienen el carácter de brutas. De las mismas se detraerán los impuestos que reglamentariamente las graven.

Art. 59. Ayuda escolar.

1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive, percibirán una ayuda escolar de acuerdo a las condiciones que se indican a continuación.
2. La cuantía de la ayuda escolar se establece en 9.709,- ptas. anuales, según tabla anexo 9, que se abonará en la nómina del mes de Septiembre.
3. El importe de la ayuda iniciará su devengo en el año que al 30 de Septiembre el hijo/a tenga cumplidos 3 años, finalizando el año que al 30 de Septiembre tenga cumplidos 16 años.
4. En el caso de que ambos conyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

5. La documentación justificativa de dicha ayuda será el Libro de Familia.

Art. 60. Ayuda disminuidos psíquicos.

1. Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijo u otro familiar de hasta 2º grado, declarado disminuido o subnormal por el organismo competente de la Seguridad Social, percibirán una asignación anual de 130.000.- ptas. pagaderas en Abril y Octubre, según tabla anexo 9.

2. La percepción de esta ayuda es incompatible con la ayuda escolar regulada en el artículo anterior, por lo que no puedan percibirse ambas por un mismo hijo.

3. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trata.

Art. 61. Requisitos para las prestaciones.

Para el devengo de las indicadas ayudas, será requisito imprescindible que se aporten los documentos o justificantes antes de las fechas indicadas para el inicio o fin del devengo, sin el cual no serán tenidas en cuenta a efectos de su abono.

Art. 62. Economato.

La Empresa abonará la indemnización económica hasta ahora establecida en sustitución del economato, de 500 ptas. a los trabajadores mayores de 18 años.

Art. 63. Régimen asistencial.

1. En la situación de ILL la Empresa concederá las siguientes bonificaciones a las prestaciones de la Seguridad Social:

A) En los supuestos de accidente de trabajo, desde el primer día de la baja, se completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario real percibido en el mes natural anterior a la baja.

B) En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se completará la prestación económica de la Seguridad Social en la siguiente forma:

a) En la primera baja del año y/o en los supuestos en que haya hospitalización o intervención quirúrgica, desde el primer día, hasta el 100% del salario real percibido en el mes natural anterior al de la baja.

b) En la segunda baja del año, durante los tres primeros días, hasta el 50% del salario real indicado y, en el resto de la baja, hasta el 100% del mismo salario real.

c) A partir de la tercera baja del año, inclusive, durante los tres primeros días, ningún complemento y en los restantes, hasta el 100% del repetido salario real.

C) Con lo establecido en los dos apartados anteriores, queda sin efecto la normativa que estaba vigente en la Empresa, dentro y fuera del Convenio, en materia de Incapacidad Laboral Transitoria.

2. Seguro de Vida. Se acuerda que la Empresa establezca a favor de todo el personal de la plantilla, un seguro de vida colectivo, con las siguientes prestaciones:

- 1 millón en caso de invalidez.
- 2 millones en caso de muerte natural.
- 3 millones en caso de muerte por accidente.

Con el establecimiento de este seguro de vida, quedará sin efecto, para el personal actualmente en activo, los derechos que se reconocen en la normativa de Ayuda Mútua sobre materia de jubilación y muerte.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, el personal jubilado o pendiente de jubilación por aplicación del Plan de Reconversión, seguirá regulándose por la normativa de Ayuda Mútua.

Art. 64. Lote de Navidad.

Se establece una ayuda económica para 1990 de 4.700.- ptas. brutas por trabajador destinadas al lote de navidad. Tendrán derecho al mismo todo el personal que esté en plantilla a 31.12.90, así como quienes en su caso se jubilen durante el ejercicio y quienes hoy tengan tal derecho adquirido.

El dinero se entregará al Comité de Empresa el 1º de Junio de 1.990.

Art. 64.1. Becas de estudio.

Se destinarán exclusivamente a estudios oficiales de los trabajadores de la Empresa que lo soliciten oportunamente, abonándose el 50% de su importe en el momento de acreditar documentalmente la matriculación, y el otro 50% mediante presentación de papelita de examen.

Art. 64.2. Traslados.

Todo el personal que venga cobrando el plus de desplazamiento tendrá derecho a acogerse a dicho plus vivienda.

Se mantendrán las condiciones actuales de traslado para el personal que se tenga que desplazar a Castellbisbal y Martorell, y la indemnización por traslado denominada plus de vivienda, durante la vigencia de este Convenio, se satisfará al precio de 700.000.- ptas. a aquellos trabajadores que justifiquen la compra de vivienda y de 625.000.- ptas. al resto.

Se convendrá con el Comité de Empresa un calendario para el pago de estas ayudas.

El personal que lo haya percibido mantendrá el derecho al medio de transporte que ponga la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición del personal trasladado y contratado para Castellbisbal y Martorell el número de plazas suficientes de autocar que garantice el desplazamiento por este medio.

Art. 64.3. Fondo Social.

La Empresa destinará para 1990 la cantidad de 1.000.000.- de ptas. para actos culturales y deportivos de los trabajadores, cantidad que se hará efectiva 500.000.- ptas en Junio y 500.000.- ptas. en Septiembre.

Se redactará un Reglamento para su aplicación, que prevendrá para el caso de que el Fondo se desvíe de sus fines, la vía ante la Jurisdicción Ordinaria para evitarlo.

CAPITULO IX

Acción Sindical

Art. 65. Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.

7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. Ejercer una labor de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Participar, como se determine por el Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio.
- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el número 2 de este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- Los informes que deba emitir al Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Art. 66. Garantías del Comité.

Los miembros del Comité y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, según lo dispuesto al respecto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito de horas será para el Centro de trabajo de Castellbisbal, de 40 horas mensuales para atender sus funciones representativas.
- Queda pactada la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- No obstante lo indicado anteriormente, esta acumulación de horas irá siendo planteada a la Empresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesaria practicarla y, en su caso, deberá ser justificada con el máximo rigor documental.
- El uso del referido crédito de horas, en todo caso, quedará supeditado al cumplimiento de lo previsto en el punto 3, letra e) del mismo art.º 37 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del crédito de 40 horas, se incluirán las siguientes actividades:

- Participación en actividades de carácter formativo.
- Participación en asambleas informativas.
- Reuniones del Sindicato convocadas por iniciativa propia.

No se incluirán en el cómputo de las 40 horas el tiempo empleado en:

- Reuniones del Comité de Empresa, en Castellbisbal, convocadas por la Dirección.
- Reuniones de trabajo de las distintas Comisiones.
- Consultas personales de los trabajadores sobre asuntos de interés sindical o laboral.

Como recordatorio de lo que indica la Ley, se recomienda a los representantes sindicales que hagan uso de esta garantía, que procuran moderar sus ausencias, de forma que se produzcan las menores perturbaciones posibles en la producción, anunciando siempre la ausencia con la debida antelación, como mínimo de 24 horas, salvo que ello no sea posible.

Art.º 67. Derechos sindicales en la Empresa.

Se estará a lo dispuesto en la normativa existente en la Empresa.

Además se reconoce al personal el derecho a 4 horas retribuidas al año para asambleas que tengan por objeto la negociación del Convenio de Empresa.

CAPITULO X

Normas disciplinarias

Art.º 68. Normas disciplinarias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art.º 69. Seguridad e Higiene.

1. Al margen de la revisión previa del ingreso a la Empresa, se efectuarán revisiones médicas con una periodicidad anual a todo el personal de la Empresa a través de los servicios de la Mancomunidad de Servicios Médicos.

2. La Empresa velará por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la Empresa al trabajador una copia del informe facultativo que le hubiese sido remitido a aquella.

3. El Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por cinco representantes de la Empresa y otros cinco miembros del Comité de Empresa, tendrá como tareas principales las que se indican a continuación:

- Celebrar reuniones mensuales en las que se comenten los temas relacionados con higiene y seguridad en el trabajo.
- Conocer los resultados de las pruebas, análisis y mediciones, realizados por los Técnicos de Seguridad requeridos por la Empresa o por el Comité de Empresa.
- Recibir información sobre los accidentes de trabajo ocurridos y las causas de los mismos.
- Proponer las actividades a realizar dentro del seno del Comité de Seguridad e Higiene.

4. Se hará un redactado entre el Comité de Seguridad e Higiene y la Empresa que regule la forma de atender las necesidades en materia de seguridad e higiene.

Art.º 70. Pero por riesgo inminente de accidente.

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del art.º 1 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores, en Empresas con procesos discontinuos, y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual, en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Art.º 71. Dieta.

Para la vigencia de este Convenio se fijan los importes establecidos en la tabla anexa nº 9.

Art.º 72. Aparatos fabricados y/o comercializados en CORBERO, S.A.

La Empresa venderá al trabajador que desee su adquisición, exclusivamente para su uso propio doméstico, acreditando este destino, los aparatos fabricados y/o comercializados por el grupo de Empresas, garantizando, en todo caso, que el precio resultante sea, como máximo, el de cesión.

El precio podrá pagarse por el adquirente en plazos mensuales hasta un máximo de 12 mensualidades, por un importe de 35.000,- ptas.; cuando sean compras por valor inferior a dicho importe, se podrán abonar hasta en 6 meses del cliente más favorecido.

Dicho derecho estará limitado a que cada trabajador sólo pueda adquirir a los indicados precios de favor, cada familia de aparatos, una vez cada dos años.

Art.º 73. Traslado en casos graves por enfermedad o accidente.

La Empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores a quienes sobrevenga enfermedad o accidente graves, un vehículo para su inmediato traslado a su domicilio o centro sanitario, en las debidas condiciones.

Art.º 74. Vestuario del personal de la fábrica.

Sin perjuicio de las normas existentes en materia de entrega y reposición de prendas respecto del personal mensual, el personal de fábrica mantendrá las siguientes:

- a) Cada trabajador recibirá dos trajes de invierno y dos de verano al ingreso en la Empresa.
- b) Al año de la primera entrega de los trajes de invierno se entregará uno nuevo, y así sucesivamente, uno cada año.
- c) A los dos años de la primera entrega de trajes de verano, se entregará uno nuevo, y así sucesivamente cada dos años uno nuevo.
- d) En casos excepcionales de acreditada necesidad, se podrán anticipar las entregas en los dos supuestos de trajes de invierno y de verano.

Art.º 75. Prelación de normas.

1. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la Empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.
2. Durante su vigencia, no podrá ser sustituido, modificado o afectado por lo dispuesto o que se disponga por Convenio de ámbito distinto.

Art.º 76. Plantilla.

En la contratación externa e interior se estará a lo que disponga la normativa vigente.

Art.º 77. Plan de Formación.

Se informará al Comité de Empresa sobre los planes de formación y medios de la Empresa empleados para tal fin. Cuando se obtengan y apliquen dineros procedentes de Fondos Públicos, se convendrá su aplicación teniendo en cuenta los criterios de la Dirección de la Empresa y el Comité.

Art.º 78. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, se aplicará como derecho supletorio, la derogada Ordenanza Siderometalúrgica de 29.7.70 y 20.7.74 y demás Legislación Laboral, hasta tanto aquella no sea sustituida por Convenio o acuerdo de eficacia general, en cuyo caso éste pasaría a regir como derecho supletorio.

Art.º 79. Clausula derogatoria.

El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbres que pudieran existir anteriormente a su entrada en vigor, que quedan expresamente derogados.

FECHA VIGENCIA: 01.01.90

ANEXO 1

Normas funcionamiento de Comisiones. Valoración puestos de trabajo

1. La valoración de puestos de trabajo se efectuará de acuerdo con los manuales de valoración vigentes en la actualidad y las normas de aplicación que se relacionan a continuación.
2. La valoración será efectuada por las Comisiones constituidas al efecto, una para los puestos de trabajo del sector de fabricación (Especialistas y No Cualificados), y otra para los puestos del sector de oficinas (Técnicos y Administrativos).
3. Cada una de las comisiones citadas, estará compuesta por 6 miembros, tres nombrados por la Dirección de la Empresa y otros tres elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros.
4. Al margen de los 6 miembros que integran la comisión, asistirá a las reuniones de la misma, la persona que ejerza la función de Analista de los puestos de trabajo, que actuará con voz y sin voto al objeto de ampliar o aclarar aquellos aspectos que se consideren oportunos para un mayor conocimiento de los puestos a valorar.
5. Las Comisiones de Valoración asumirán la responsabilidad de valorar los puestos de trabajo del sector respectivo a cada una de ellas, con exclusión de aquellos puestos que ostenten el mando o supervisión de otros trabajadores, así como los puestos ocupados por profesionales con responsabilidad bajo objetivos y, en todo caso, de aquellos puestos con una valoración superior al grado en el sector Técnico y Administrativo.
6. Las valoraciones se efectuarán siempre utilizando los vigentes manuales de valoración y previa confección del impreso de descripción de funciones establecido al efecto.
7. Las comisiones actuarán cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) Creación de un nuevo puesto de trabajo.
 En este caso, el Dpto. de Personal proporcionará el impreso de análisis y descripción de funciones debidamente cumplimentado.

b) Solicitud de revisión de valoración por parte de uno o varios trabajadores.
En este supuesto la persona interesada deberá cumplimentar el impreso de solicitud de revisión establecido para ello, entregándolo en el Dpto. de Personal para su posterior tramitación por la correspondiente Comisión de Valoración.

c) Solicitud de revisión de valoración por parte de la Empresa.
Cuando la Empresa considere que existen razones suficientes para revisar la valoración de un puesto de trabajo, lo pondrá en conocimiento del Dpto. de Personal, a los efectos de su trámite en la respectiva Comisión.

8. Los integrantes de las Comisiones de Valoración tendrán acceso a la información necesaria al objeto de efectuar las valoraciones con la mayor objetividad.

9. Como norma general, las Comisiones estudiarán los casos atendiendo a la fecha de su presentación, pudiéndose alterar dicho orden cuando la propia Comisión considere que existen razones para ello.

10. Las solicitudes de revisión recibidas serán analizadas por la respectiva Comisión, decidiéndose en primera instancia si procede o no efectuar la valoración. En caso negativo, se informará de tal circunstancia al trabajador solicitante, procediendo al archivo de la petición, sin efectuar la nueva valoración.

11. Una vez efectuada la valoración, en los casos que proceda, se informará por escrito al interesado del resultado de la misma, enviándose copia al Jefe del Departamento correspondiente.

12. Las valoraciones se determinarán en todo momento por acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión.

13. Todas las tareas, acuerdos y conversaciones internas llevados a cabo por los componentes de las Comisiones de Valoración tendrán el carácter de confidencialidad, con excepción de la puntuación o grado final, que será el dato que se informará a los efectos.

14. El impreso donde figure la valoración final, se firmará por todos los miembros asistentes a la respectiva reunión.

15. Cuando la valoración de un puesto de trabajo, efectuada como consecuencia de una solicitud de revisión, represente otorgar a dicho puesto un grado o puntuación superior, y ello comporte también la asignación de un salario puesto de trabajo superior al que tenía la persona que lo ocupa, las diferencias existentes se harán efectivas desde el día 1º del mes en que la solicitud fué presentada en el Dpto. de Personal.

16. Ningún puesto de trabajo que haya sido revisado podrá volverse a valorar en un plazo inferior a un año. Caso de efectuarse por segunda vez la valoración del mismo puesto de trabajo, esta segunda resolución tendrá carácter definitivo.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que se produzcan cambios en las funciones del puesto, que a juicio de la Comisión justifique una nueva valoración.

17. En el supuesto de que, una vez efectuada la solicitud de revisión, la persona solicitante cambiase de puesto de trabajo, las diferencias económicas, en su caso, se aplicarán desde el día 1º del mes de presentación de la solicitud hasta la fecha del cambio de puesto mediante un solo pago, actualizando la puntuación o el grado a las personas que estuvieran ocupando el puesto en ese momento.

18. Cuando el resultado de una valoración determine una puntuación o grado inferior o superior al existente con anterioridad, será la nueva calificación la que se asignará al puesto, a partir de la fecha de esta valoración manteniéndose a título personal la puntuación o grado a quienes estuviesen ocupando dicho puesto en ese momento, cuando la valoración ofrezca un resultado inferior.

ANEXO 2

SALARIOS MINIMOS : PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERN0

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ECONOMATO DISTANCIA CONC.INT.	TOTAL BRUTO MES	TOTAL BRUTO AÑO
DIRECTOR	71.402	71.850	2.857	146.109	2.191.635
ING., LICENC., MEDICO	70.966	66.733	2.857	140.556	2.108.340
PERITO INDUSTRIAL	70.021	64.902	2.857	137.780	2.066.700
DELINEANTE PROYECT.	66.406	65.739	2.857	135.002	2.025.030
JEFE 1º AD. Y ORG.	66.406	62.964	2.857	132.227	1.983.405
JEFE 2º AD. Y ORG.	65.188	61.403	2.857	129.448	1.941.720
CONTRAM., MTR0. TALLER	63.854	58.566	2.857	125.277	1.879.155
ENCARGADO	62.269	58.070	2.857	123.196	1.847.940
CAPATAZ "A"	61.384	58.081	2.857	122.322	1.834.830
CAPATAZ	61.384	56.873	2.857	121.114	1.816.710
TECNICO ORG. 1º	63.553	51.926	2.857	118.336	1.775.040
DELINEANTE 1º	63.553	49.843	2.857	116.253	1.743.795
OF. 1º ADMVO.	63.553	48.455	2.857	114.865	1.722.975
A. T. S.	63.166	48.842	2.857	114.865	1.722.975
DELINEANTE 2º	62.424	48.192	2.857	113.473	1.702.095
OF. 2º ADMVO.	62.424	45.416	2.857	110.697	1.660.455
TECNICO ORG. 2º	62.424	45.416	2.857	110.697	1.660.455
OF. 2º ADMVO. "B"	62.424	40.550	2.857	105.831	1.587.465
TECNICO ORG. 2º "B"	62.424	40.550	2.857	105.831	1.587.465
AGENTE DE VENTAS	62.424	45.416	2.857	110.697	1.660.455
REPROD. FOTOGRAF.	61.073	42.602	2.857	106.532	1.597.980
CALCADOR	61.073	37.738	2.857	101.668	1.525.020
AUXILIAR ADMVO.	61.073	37.738	2.857	101.668	1.525.020
ASPIRANTE 17 AÑOS	55.779	37.671	2.857	96.307	1.444.605
ASPIRANTE 16 AÑOS	55.779	29.163	2.857	87.799	1.316.985
CHOFER CAMION	60.237	47.989	2.857	112.084	1.681.260
CONSERJE	61.312	45.140	2.857	109.309	1.639.635
ORDENANZA	60.237	46.204	2.857	109.298	1.639.470
ALMACENERO	61.031	44.033	2.857	107.921	1.618.815
PORTERO	60.237	39.965	2.857	103.059	1.545.885
LISTERO	61.238	38.963	2.857	103.058	1.545.870
TELEFONISTA	60.404	38.404	2.857	101.665	1.524.975

ANEXO 3

SALARIOS MINIMOS : PERSONAL OBRERO

CATEGORIA	GPT	SALARIO BASE	PUESTO TRABAJO	ECONOMATO DISTANCIA CONC. INT.	TOTAL BRUTO MES	TOTAL BRUTO AÑO
	9	61.885	49.122	2.857	113.864	1.707.960
OFICIAL 1º	8	61.885	47.574	2.857	112.316	1.684.740
	7	61.885	46.028	2.857	110.770	1.661.550
	7	61.384	45.671	2.857	109.912	1.648.680
OFICIAL 2º	6	61.384	44.387	2.857	108.628	1.629.420
	6	60.855	43.038	2.857	106.750	1.601.250
OFICIAL 3º	5	60.855	41.848	2.857	105.560	1.583.400
	5	60.709	39.104	2.857	102.670	1.540.050
ESPECIALISTA	4	60.709	38.019	2.857	101.585	1.523.775
	3	60.709	36.542	2.857	100.108	1.501.620
P E O N	-	60.238	24.706	2.857	87.801	1.317.015
APREN. 4º AÑO	-	55.779	38.267	2.857	96.903	1.453.545
APREN. 3º AÑO	-	55.779	29.163	2.857	87.799	1.316.985
APREN. 2º AÑO	-	43.282	21.678	2.857	67.817	1.017.255
APREN. 1º AÑO	-	43.282	13.903	2.857	60.042	900.630

ANEXO 4

PLUS ANTIGUEDAD : PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERN0

CATEGORIA	1	2	3	4	5	6	7
DTOR., ING., LICENC.	1.625	3.250	4.875	6.500	8.125	9.750	11.375
PERITO	1.594	3.188	4.782	6.376	7.970	9.564	11.158
JEFE 1º AD/ORG. Y ANALISTA	1.467	2.934	4.401	5.868	7.335	8.802	10.269
DELIN. PROYECTISTA	1.436	2.872	4.308	5.744	7.180	8.616	10.052
JEFE 2º AD/ORG.	1.422	2.844	4.266	5.688	7.110	8.532	9.954
CONTRAMAESTRE Y MAESTRO TALLER	1.376	2.752	4.128	5.504	6.880	8.256	9.632
DELINENATE, TECNICO, OF. AD. 1º	1.370	2.740	4.110	5.480	6.850	8.220	9.590
A. T. S.	1.351	2.702	4.053	5.404	6.755	8.106	9.457
DELINEANTE, TECNICO, OF. AD. 2º, AG. VENTAS	1.327	2.654	3.981	5.308	6.635	7.962	9.289
ENCARGADO	1.319	2.638	3.957	5.276	6.595	7.914	9.233
CAPATAZ	1.291	2.582	3.873	5.164	6.455	7.746	9.037
CHOFER C./LISTERO	1.287	2.574	3.861	5.148	6.435	7.722	9.009
ALMAC., AUX. ADMVO. R, FOTOG., CALC., CONS.	1.279	2.558	3.837	5.116	6.395	7.674	8.953
ORDENANZA/PORTERO	1.251	2.502	3.753	5.004	6.255	7.506	8.757
TELEFONISTA	1.255	2.510	3.765	5.020	6.275	7.530	8.785
PLUS ANTIGUEDAD : PERSONAL OBRERO							
OFICIAL 1º	1.310	2.620	3.930	5.240	6.550	7.860	9.170
OFICIAL 2º	1.284	2.568	3.852	5.136	6.420	7.704	8.988
OFICIAL 3º	1.272	2.544	3.816	5.088	6.360	7.632	8.904
ESPECIALISTA	1.267	2.534	3.801	5.068	6.335	7.602	8.869
P E O N	1.251	2.502	3.753	5.004	6.255	7.506	8.757

ANEXO 5

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO I
PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

G P T	IMPORTE BRUTO MES	TOTAL BRUTO AÑO
A	13.666	163.992
B	15.248	182.976
C	16.794	201.528
D	18.410	220.920
E	19.992	239.904
F	21.575	258.900
G	23.152	277.824
H	24.735	296.820
I	26.315	315.780
J	27.893	334.716
K	29.475	353.700
L	31.059	372.708
M	32.638	391.656
N	34.219	410.628
O	35.802	429.624
P	37.397	448.764

ANEXO 6

PLUS PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO Y PLUS JEFE EQUIPO PLUS NOCTURNO

CATEGORIA	1/2	1 Y J.E.	1 Y 1/4	1 Y 1/2	1 Y 3/4	IMPORTE MES	H.E.
ENCARGADO	2.916	5.832	7.290	8.748	10.206	---	---
SUBALTERNO	2.815	5.630	7.038	8.445	9.853	---	---
OFICIAL 1º	2.878	5.756	7.195	8.634	10.073	13.539	108
OFICIAL 2º	2.828	5.656	7.070	8.484	9.898	13.539	108
OFICIAL 3º	2.775	5.549	6.936	8.324	9.711	12.800	101
ESPECIALISTA	2.759	5.518	6.898	8.277	9.657	12.800	101
P E O N	2.713	5.426	6.783	8.139	9.496	11.561	91
INCREMENTO HORA EXTRA	21	42	53	63	74		

PERSONAL SECCION DE MANTENIMIENTO

CATEGORIA	DIFER. HORA NORMAL-EXTRA	PLUS RESPONSABIL. VACACIONES	COMPLEMENTO HORA EXTRA
OFICIAL 1º	725	14.065	209
OFICIAL 2º	701	14.065	209
OFICIAL 3º	681	14.065	209
ESPECIALISTA	654	14.065	209
CAPATAZ	772	14.065	209
ENCARGADO	785	14.065	209
MAESTRO TALLER	798	14.065	209

ANEXO 7

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA

C A T E G O R I A	COLUMNA 1º	COLUMNA 2º
INGENIERO, LICENCIADO, MEDICO	1.986	2.345
PERITO INDUSTRIAL	1.952	2.303
DELINEANTE PROYECTISTA	1.907	2.251
JEFE 1º ADM., ORG. Y ANALISTA	1.873	2.210
JEFE 2º ADM. Y ORGANIZACION	1.796	2.126
CONTRAMAESTRE, MAESTRO TALLER	1.776	2.096
ENCARGADO	1.708	2.022
CAPATAZ "A"	1.686	1.998
CAPATAZ	1.671	1.980
TECNICO ORGANIZACION 1º	1.637	1.939
DELINEANTE 1º	1.611	1.908
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.594	1.887
A. T. S.	1.594	1.887
DELINEANTE 2º	1.556	1.845
OF. 2º ADM., TECH. ORG. 2º "A"	1.522	1.804
OF. 2º ADM., TECH. ORG. 2º "B"	1.462	1.731
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	1.427	1.699
AUX. ADMVO., CALCADOR	1.378	1.637
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	1.280	1.525
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	1.175	1.399
CONSERJE Y ORDENANZA	1.451	1.729
ALMACENERO	1.466	1.741
LISERO	1.395	1.658
CHOFER CAMION	1.528	1.814
TELEFONISTA	1.356	1.616
OFICIAL DE 1º	1.403	1.691
OFICIAL DE 2º	1.354	1.635
OFICIAL DE 3º	1.315	1.588
ESPECIALISTA	1.265	1.527
P E O N	1.082	1.306
APRENDIZ 4º AÑO	1.194	1.441
APRENDIZ 3º AÑO	1.082	1.306
APRENDIZ 2º AÑO	836	1.009
APRENDIZ 1º AÑO	739	893

ANEXO 8

PRIMA DE RENDIMIENTO : PERSONAL OBRERO

CATEGORIA	PRECIO HORA PRIMA FIJA A PARTIR ACT. 60,01	PRECIO HORA ACT. ENTRE 60-70	PRECIO HORA A PARTIR DE ACT. 70-01
OFICIAL 1º	42,00	4,20	6,81
OFICIAL 2º	40,70	4,07	6,55
OFICIAL 3º	35,90	3,59	5,85
ESPECIALISTA	30,60	3,06	4,92
P E O N	21,80	2,18	3,54
APRENDIZ 3º Y 4º AÑO	21,80	2,18	3,54
APRENDIZ 1º Y 2º AÑO	18,40	1,84	2,99

PERSONAL DE FACTORIA CASTELLBISBAL

PLUS PUESTA EN MARCHA FACTORIA C.B. : Precio hora trabajada = 43,62

EN COCHE PROPIO : 923,- PTAS.

DESPLAZAMIENTO A CASTELLBISBAL
(Precio por día)

EN AUTOCAR : 792,- PTAS.

ANEXO 9

ASISTENCIA SOCIAL

	NUMERO PAGOS	IMPORTE POR PAGO	TOTAL AÑO
AYUDA ESCOLAR (Precio hijo) :	1	9.709	9.709
AYUDA DISMINUIDO PSIQUICO :	2	65.000	130.000

	NUMERO PAGOS	IMPORTE POR PAGO	TOTAL AÑO
PAGA DE ASSENTISMO	2	16.338	32.676
LOTE DE NAVIDAD	1	4.700	4.700
INDEMNIZACION TRASLADO			
-Plus Vivienda	1	625.000	625.000
-Compra Vivienda	1	700.000	700.000

D I E T A S

DIETA COMPLETA	4.873,- ptas.
COMIDA	1.354,- ptas.
CENA	1.354,- ptas.
ESTANCIA-DESAYUNO	2.165,- ptas.
KILOMETRAJE	19,5 ptas.

ANEXO 10

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

	NUMERO PAGAS
COMPLEMENTO CALIFICACION TRABAJO	15
PLUS COMPENSACION PUESTO DE TRABAJO	15
PLUS COMPENSACION CATEGORIA	15
COMPENSACION TRASLADO (Delegaciones)	12
PRIMA DELEGACIONES (según 4)	12
PLUS DEDICACION ESPECIAL	12
HORAS PRORRATA (Porteros)	s/horas
PLUS FESTIVOS TRABAJADOS (Porteros)	s/festivos

13357 RESOLUCION de 10 de abril de 1991, de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 309/1990 interpuesto contra la Resolución de 24 de octubre de 1989 del Tribunal Coordinador número 1 de las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social convocados por resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 28 de abril de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de mayo).

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, ha sido interpuesto recurso número de autos 309/1990, por don Timoteo Peláez García, contra la Resolución de 24 de octubre de 1989 del Tribunal número 1 Coordinador de las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social, convocados por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 28 de abril de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de mayo).

En cumplimiento de lo ordenado por esa Sala, se emplaza a todas aquellas personas que en la realización del segundo ejercicio de los que componen dicha prueba, hayan obtenido 12,85 puntos y los que superaron tal puntuación, a fin de su comparecencia en los referidos autos si a su derecho conviniera.

Madrid, 10 de abril de 1991.-El Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Segismundo Crespo Valera.

13358 RESOLUCION de 17 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VIII Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada para los años 1989, 1990 y 1991, suscrito con fecha 22 de abril de 1990, de una parte, por la Confederación Española de Centros de Enseñanza

(CECE) y por la Confederación de Centros de Educación y Gestión (EG), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por FETE-UGT, USO, FSIE, UTEP y CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo, como consecuencia de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid número 9, en fecha 5 de marzo de 1991, procedimiento 427/1990, promovido a instancia de la Confederación de Centros de Educación y Gestión contra los Sindicatos FETE-UGT, USO, FSIE, CC.OO., UCSTE, ELA-STV y la Asociación Empresarial CECE, declarándose mediante ella el derecho de la Confederación accionante a estar presente en la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada y, en su consecuencia, declarando, asimismo, la nulidad del citado Convenio Colectivo al desconocerse por los codemandados la legitimación negociadora de la Confederación de Centros de Educación y Gestión.

Firme tal sentencia en 26 de abril de 1991 al desistir del recurso de casación anunciado por la Federación de Enseñanza de CC. OO. en 20 de marzo de igual año, procede dictarse la presente Resolución.

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, 17 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

TITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CAPITULO PRIMERO

AMBITOS

Artículo 1º Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español. Quedan excluidas como materia de negociación en Convenios de ámbito inferior salarios y vacaciones. La jornada se ajustará a lo dispuesto en el artículo 21.

En aquellas Comunidades Autónomas en las que se asignen complementos de módulos superiores al módulo del Ministerio de Educación y Ciencia, los Sindicatos y la patronal negociarán su reparto.

En aquellas otras en las que los módulos establezcan salarios superiores para el profesorado, se aplicarán estos en lugar de los fijados en el presente Convenio, en los niveles concertados.

Artículo 2º Ambito funcional.- Quedarán afectados por el presente Convenio los Centros de Enseñanza Privada, cualquiera que sea el carácter y nacionalidad de la Entidad titular, en los que se impartan las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar integrado.
- b) Educación General Básica.
- c) BUP y CDU.
- d) Formación Profesional I y II.
- e) Educación Permanente de Adultos.
- f) Enseñanzas especializadas: Idiomas, Peluquería y/o Estética y otras.
- g) Colegios Mayores y Menores, Residencias de estudiantes y Residencias Juveniles.
- h) Centros sociales.
- i) Centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros Centros que impartan enseñanzas homologadas a cuales quiera de las enumeradas en los apartados a) a g), ambos inclusive.

Artículo 3º Ambito personal.- Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en y para un Centro de enseñanza, cualquiera que sea la Entidad titular del mismo.

Artículo 4º Ambito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1.989 hasta el 31 de Diciembre de 1.991. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo de 1 de Enero de 1.990.

Los acuerdos referidos a las vacaciones entrarán en vigor a partir del 1 de Julio de 1.990.

Al finalizar el año 1.990, se negociarán las revisiones salariales para el año de 1.991.

En dichas revisiones, en los centros concertados, se fijará el salario anual del personal docente teniendo en cuenta la desviación del I.P.C. previsto para el año anterior y que reconozcan las administraciones Educativas.