

11.3 Las viudas deberán encontrarse en algunas de las situaciones siguientes:

- 11.3.1 Haber cumplido la edad de cuarenta años.
- 11.3.2 Estar incapacitada para el trabajo.
- 11.3.3 Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

11.4 Si el beneficiario es varón para tener derecho al complemento de viudedad deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 11.1 y 11.2, y encontrarse, al tiempo de fallecimiento de su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Base duodécima.

Beneficios que se conceden:

Son de dos clases, según la situación del causante en el momento de fallecimiento.

12.1 Si el causante estaba percibiendo la cantidad correspondiente a jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto de viudedad.

12.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 10.2, el beneficiario tendrá derecho a una cantidad complementaria que, sumada a la que perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base tercera.

Años de servicio a la Empresa cumplidos. De veinte o más años. Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del IUSS y la cantidad de jubilación: 45 por 100.

Años de servicio a la Empresa cumplidos. De quince a veinte años. Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del IUSS y la cantidad de jubilación: 40 por 100.

Años de servicio a la Empresa cumplidos. De diez a quince años. Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del IUSS y la cantidad de jubilación: 30 por 100.

Base decimotercera.

Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

- 13.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- 13.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en el Código Civil, o ausencia que implique abandono de los hijos.
- 13.3 Ceser en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que el beneficiario se recupere después de cumplir cincuenta y cinco años de edad.

Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio.

Base decimocuarta.

Los beneficiarios de las pensiones de viudedad y orfandad vendrán obligados a acreditar fehacientemente, siempre que la Empresa lo solicite, y obligatoriamente a principios de cada año, que subsisten la causas y circunstancias que dieron derecho a los referidos complementos de pensión.

General:

Las cantidades que se determinan como de jubilación y viudedad, de acuerdo con las bases anteriores fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo el derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derechohabiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social, con efecto desde el 1 de abril de 1992.

23299 RESOLUCION de 29 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1992, de una parte por el Comité de Empresa y Delegado de personal, en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 29 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FAG ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el puesto de trabajo o dependencia de la misma, con las únicas excepciones del horario de trabajo y otras cuestiones específicas de cada delegación de ventas, que serán reguladas según las características y necesidades propias de la provincia en que se encuentran radicadas cada una de ellas.

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

Art. 3.º *Entrada en vigor y efectos económicos.*—Este acuerdo colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y registro del mismo por la autoridad competente.

No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992.

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

Art. 4.º *Duración.*—La duración del Convenio se pacta para que éste se halle en vigor hasta el 31 de diciembre de 1992. Sin embargo, se prorrogará a partir de dicha fecha de año en año, si ninguna de las partes lo hubiere denunciado por escrito con una antelación mínima de tres meses a la propia fecha o al término de alguna de sus prórrogas.

CAPITULO II

A) Retribución mínima de Convenio

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

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

Art. 7.º Por imperativo del artículo 26.5 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, se hace constar que el cómputo anual de la remuneración de Convenio expresada en el anexo 1, corresponde a 1.795 horas de trabajo efectivo para 1992, respetándose en todo caso la cláusula 3 del artículo 23 de este Convenio sobre reconocimiento de jornadas inferiores.

B) Antigüedad

Art. 8.º *Aumentos por antigüedad.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario base, correspondientes a la categoría en que esté clasificado, con los límites previstos en la legislación vigente. A estos efectos, se considera salario base el importe indicado en la columna A del anexo 1.

Art. 9.º *Premio por antigüedad y fidelidad.*—La Empresa establece tres clases de premios de antigüedad, que se harán efectivos cada uno de ellos una sola vez, a los trabajadores que hayan cumplido los tiempos que para el devengo de cada premio se fijan a continuación:

- A los 45 años de servicio: Tres mensualidades.
- A los 35 años de servicio: Dos mensualidades.
- A los 25 años de servicio: Una mensualidad.

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

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

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

C) Sistema retributivo

Art. 10. *Sistema retributivo.*—La Empresa podrá establecer para su personal de carácter mercantil sistemas sustitutivos de salarios a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que establezca en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los productores, cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, gratificaciones o participación en beneficios se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

Art. 11. *Régimen complementario en caso de enfermedad o maternidad.*—1. A todos los trabajadores en situación de baja por enfermedad o maternidad se les abonará un complemento sobre las prestaciones a que, en su caso, tienen derecho por el régimen de Seguridad Social, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y sus percepciones reales, excluyendo las horas extraordinarias.

2. En caso de simulación de enfermedad o fraude de cualquier clase llevado a cabo por el productor para disfrutar indebidamente del beneficio que establece este artículo, será de aplicación la sanción prevista en el artículo 54 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de cualquier otra que se le pueda aplicar en su sustitución.

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

D) Gratificaciones extraordinarias

Art. 12. *Gratificaciones extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y la denominada «Participación de beneficios» consistirán cada una en una mensualidad íntegra, calculada por el retribución mínima de Convenio más antigüedad.

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

E) Horas extraordinarias

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Dentro de un criterio general de no realización de horas extraordinarias, se acuerda que las que se realicen en la Empresa serán exclusivamente las necesarias para cubrir circunstancias de carácter estructural, en periodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, reparación de siniestros, etcétera, y que no puedan ser sustituidas por las modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

F) Beca escolar

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

La beca escolar que corresponda al personal de esta Empresa es compatible con la que pueda percibir su cónyuge, empleado en Empresa distinta. Contrariamente, si ambos cónyuges se hallaren al servicio de «Fag Española, Sociedad Anónima», sólo se devengará una sola beca, cobrable por aquel de los cónyuges a cuyo cargo se hallen los menores.

G) Jubilación e infortunio

Art. 15. a) *Jubilación e infortunio.*—En materia de jubilación, viudedad, orfandad y subsidio de defunción se estará a las mejoras establecidas en el vigente Reglamento de jubilación interno, para aquellos a quienes sea aplicable.

b) *Limite a la edad de jubilación.*—El personal acepta fijar la edad máxima de jubilación a los sesenta y cinco años. Este compromiso se mantendrá mientras subsistan las actuales disposiciones legales en materia de jubilación. En el caso de que éstas sufrieran en el futuro cualquier modificación o cambio, esta cláusula quedaría automáticamente adecuada a la nueva legislación.

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

H) Licencias y permisos

Art. 16. *Licencias y representaciones sindicales.*—Las licencias a representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus facultades representativas, serán retribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 18. Se regularán de acuerdo con el ordenamiento vigente en cada momento.

Art. 17. *Permisos especiales.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. *Por matrimonio.*—Veinte días naturales cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma, y quince días naturales cuando su antigüedad en aquella sea inferior a cinco años.

2. *Por alumbramiento de esposa.*—Dos días completos o hasta tres días más si necesitase realizar un desplazamiento al efecto o doce horas laborables dentro del periodo de diez días, a elección del productor.

3. *Por muerte, enfermedad o accidente grave, o intervención quirúrgica de importancia de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, padres políticos, dos días naturales.* Si por este motivo el trabajador hubiera de efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo sería de hasta cuatro días naturales, si fuese dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma y de hasta cinco días naturales si fuese al resto del Estado. En estos dos últimos casos la Empresa podrá requerir el justificante del desplazamiento para hacer efectivos los haberes.

4. *Por traslado de domicilio habitual, un día natural.*

5. *Por matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.*

6. Y los previstos en el artículo 37.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 18. *Retribución de las licencias y permisos.*—Las licencias y permisos regulados en los artículos 16 y 17 precedentes serán abonados a razón de salario real.

Art. 19. *Excedencia por maternidad.*—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. A este respecto, será de aplicación la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, modificada por Ley 3/1989, de 3 de marzo.

I) Vacaciones

Art. 20. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán de veinticinco días laborables de vacaciones anuales.

Para el año 1992 se establece un periodo fijo comprendido entre el 3 al 21 de agosto, ambos inclusive, y un resto de diez días laborables a elegir de común acuerdo por el trabajador y la Empresa. En caso de discrepancias, se someterán a la Comisión Paritaria, como paso previo antes de emprender una acción por cualquier otra vía.

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

J) Prendas de trabajo

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a los productores que presten su trabajo en el Almacén y en el Departamento de Informática, dos prendas de trabajo al año, a entregar dentro del primer trimestre, de las características que, al criterio de la propia Empresa, mejor responda a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

K) Forma de pago de salarios

Art. 22. *Liquidación mensual.*—Las retribuciones se liquidarán por periodos mensuales, el último día laborable de cada mes.

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

La gratificación denominada «Participación de beneficios» se abonará dentro del mes de febrero, con referencia al año anterior.

L) Jornada

Art. 23.—1. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta y dos horas treinta minutos de prestación semanal efectiva, pudiendo acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo con tal de que la jornada no exceda nunca de las nueve horas diarias. En cualquier caso, todos los sábados son inhábiles.

2. Jornada intensiva.—Durante el periodo comprendido entre el día 1 de julio al 15 de septiembre de cada año, se establece una jornada continuada de treinta y dos horas treinta minutos de prestación efectiva máxima semanal.

Para el año 1992 se acuerda que la jornada intensiva comprenderá el periodo de 29 de junio al 13 de septiembre, inclusive.

3. Se respetarán las jornadas inferiores que se tengan ya pactadas, se vengán haciendo por costumbre inveterada o pudieran venir establecidas por disposición legal.

4. Se implanta un horario semiflexible de entrada de trabajo, tolerándose el retraso máximo de una hora diaria, a recuperar en el mismo día y, en caso de absoluta imposibilidad, dentro de la misma semana, hasta completar el cómputo diario o semanal de horas establecidas.

M) Puentes

Art. 24.—1. A fin de poder disfrutar días festivos en los casos en que existan uno o varios días laborables entre festivos, se establecen un máximo de seis días festivos con recuperación.

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

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

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

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

3. Para 1992 se fijan las siguientes fechas:

- 2 de marzo (Gijón).
- 6 de marzo (Zaragoza).
- 20 de marzo (Bilbao, Madrid, Valencia, Zaragoza).
- 13 al 15 de abril (General).
- 16 de abril (Barcelona).
- 7 de septiembre (Gijón).
- 28 de septiembre (Gijón).
- 7 de diciembre (Barcelona, Valencia, Zaragoza).

CAPITULO III**Clasificación profesional**

Art. 25. En lo que respecta a la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la provincia de Barcelona de 1991.

CAPITULO IV**Facultades empresariales**

Art. 26. La facultad disciplinaria es potestativa de la Empresa, que usará de la misma de conformidad con cuanto preceptúan las disposiciones vigentes.

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

CAPITULO V**Periodo de prueba - Plazo de preaviso**

Art. 27. *Periodo de prueba.*—Será requisito indispensable que conste en el contrato que se suscriba entre la Empresa y el Productor el periodo de prueba que recoge el artículo 14 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Personal técnico titulado de grado: Superior o Medio: Seis meses.
 Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas: Seis meses.
 Encargado general y Viajante: Tres meses.
 Personal técnico no titulado: Un mes.
 Personal mercantil: Un mes.
 Personal administrativo: Un mes.
 Personal de actividades auxiliares: Quince días laborables.
 Personal subalterno: Quince días laborables.

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

Art. 28. *Plazo de preaviso.*—En el supuesto de cese voluntario de los productores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la Empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito y con acuse de recibo.

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

CAPITULO VI

Art. 29. *Rendimiento.*—Se establece expresamente que la Empresa podrá sancionar las faltas de rendimiento y, como asimiladas a ellas, las de atención al trabajo que cometan los productores, procurando seguir, en cuanto a la valoración de la gravedad de tales faltas y a la graduación de la sanción, las directrices en la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las notificaciones de la Empresa destinadas a Centros de Trabajo situados en Cataluña, llevarán su traducción en catalán.

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

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

Representantes de la Empresa: Don Antonio Sarabia Gimeno, y don Axel Habermeyer Kratzer.

Representantes de los trabajadores: Don Alexandre Costa Sancho, y doña Eusebia Adame Fidalgo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1992) se abonará a quienes reúnan las condiciones especificadas en el artículo 14, el importe indicado de Beca Escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los tres meses y tres años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el artículo 14 hasta los dieciocho años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobrepase el 4 por 100 sobre la población activa, según los datos estadísticos oficiales.

Segunda.—Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios, se conviene a estudiar durante el año 1992 la posibilidad de prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades, tal como lo contempla el artículo 31 de la Ley 8/1980.

Tercera.—De acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1987, de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, desarrollada por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, se acuerda iniciar las conversaciones pertinentes para adecuar lo actualmente establecido a lo legalmente estipulado, si ha lugar, y, en su caso, la creación y regulación del Fondo correspondiente.

ANEXO I

Categorías	Sueldo mensual (A)	Horas extraordinarias (B)
Ingeniero.....	185.318	2.730
Titulados de Grado Superior.....	127.767	1.882
Titulados de Grado Medio.....	120.857	1.781
Ayudante Técnico y Practicante.....	114.732	1.687
Jefe de Almacén.....	157.386	2.317
Jefe Sucursal.....	114.282	1.681
Jefe de Grupo.....	183.438	2.700
Inspector de Ventas.....	183.438	2.700
Jefe de Sección.....	147.717	2.175
Encargado de Establecimiento.....	102.270	1.504
Viajante.....	146.374	2.156
Corredor de Plaza.....	98.225	1.445
Demostradora.....	97.077	1.428
Aprendiz 1.º año.....	50.116	739
Aprendiz 2.º año.....	54.300	798
Aprendiz 3.º año.....	60.161	884
Aprendiz 4.º año.....	67.581	994
Conserje.....	97.638	1.435
Cobrador.....	99.658	1.465
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero.....	95.518	1.407
Personal Limpieza.....	96.383	1.418
Jefe Administrativo «A».....	185.318	2.730
Jefe Administrativo «B».....	172.426	2.541
Contable.....	104.590	1.538
Cajero.....	104.590	1.538
Taquimecanógrafa con idiomas.....	151.475	2.230
Oficial Administrativo 1.º.....	133.752	1.969
Oficial Administrativo 2.º.....	97.999	1.440
Auxiliar Administrativo.....	95.518	1.407
Aspirante Administrativo.....	69.123	1.016
Dibujante.....	115.566	1.699
Delineante.....	106.850	1.565
Jefe Taller.....	124.347	1.828
Técnico post-venta.....	99.834	1.467
Profesional de oficio de 1.º.....	133.215	1.962
Profesional de oficio de 2.º.....	124.621	1.835
Ayudante de oficio.....	96.262	1.416
Capataz.....	133.752	1.969
Mozo especializado.....	124.351	1.832
Telefonista.....	95.518	1.407
Mozo.....	95.518	1.407
Envasadora o Embaladora.....	95.518	1.407

23300 RESOLUCION de 29 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1992, de una

parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 29 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO 1992, CORPORACION OLIVARRERA DEL SUR PARA EL DESARROLLO OLEICOLA, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», (COOSUR), y al personal que en ella preste sus servicios, tanto fijos como fijos discontinuos, eventuales, etcétera, con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal. Denuncia y prórroga.*—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1992. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1992, quedando denunciado para el presente año en el momento de su firma, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Art. 4.º *Incremento salarial. Revisión.*—Se establece un incremento del 6 por 100 sobre la masa salarial de 1991.

Los atrasos referentes a este Convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1992, sobre los conceptos de salario base, antigüedad, y los plus de calidad, nocturnidad, turnicidad e intermitencia, defecto de descanso, informática, horario flexible, sábados y domingos, tóxicos, penosos y peligrosos.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara el 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial por diferencia en los conceptos retributivos enumerados en el párrafo anterior, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento tendrá efectos de 1 de enero de 1992, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1993. La revisión salarial se abonará en una sola paga y durante el primer trimestre de 1993.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos Convenios Colectivos que con anterioridad se han aplicado al personal de esta Empresa.

El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros Convenios o laudos, o bien, por decisión unilateral de la Empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

Quedan, asimismo, absorbidos por este Convenio en la medida en que sea posible los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerado en cómputo anual.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuase el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

Art. 7.º *Vigilancia y arbitraje.*—Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la aplicación y vigilar el cumplimiento de este Convenio, dentro de la negociación del mismo, se constituirá la Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, ambas partes con un solo voto, y un Presidente, con voto dirimente pero nunca vinculante, cuyo nombramiento recaerá sobre el Presidente de la Mesa Negociadora del Convenio.

La Comisión tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio Colectivo. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo.