

Artículo 26. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes, uno de verano, compuesto de pantalón y camisa, y otro de invierno, compuesto de pantalón, camisa y cazadora.

Artículo 27. Descuento en compras.

La empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 10 por 100 en la compra de piezas de recambio, a excepción de aquellos artículos que se encuentren en promoción. La mano de obra para el montaje de estas piezas será gratuita, con las siguientes limitaciones:

Siempre que la organización del trabajo, a criterio del Responsable de la Estación y el Director del centro, lo permita. Se tendrá en cuenta la carga de trabajo de la Estación, dando siempre preferencia al cliente, no pudiendo exigir el trabajador este derecho en momentos de saturación.

No se podrá realizar los días de máxima actividad, como por ejemplo sábados.

Mano de obra sólo y exclusivamente de piezas compradas en «Norauto» y de montajes habituales de «Norauto».

Estas condiciones son para trabajadores con más de seis meses de antigüedad y los artículos comprados deberán ser destinados al vehículo del propio trabajador con las lógicas limitaciones, para evitar abusos o vías paralelas de distribución, para lo cual se considerará el consumo habitual de un coche por trabajador.

Artículo 28. Complemento de incapacidad.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario base de grupo, a partir de los veinte días de baja y desde el primer día en los casos de accidente no laboral y maternidad, hasta el límite de doce meses.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto percibido en el mes inmediatamente anterior al causante del hecho con una duración máxima de cuatro meses.

Artículo 29. Excedencia por maternidad.

Se tiene derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Durante el primer año a partir del inicio de la situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de dicho período a efectos de antigüedad.

Artículo 30. Ventas especiales.

En los días de preparación de ventas especiales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo:

a) Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso. A este respecto, en la actividad de venta, no tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales los períodos de producción que puedan considerarse como previsibles.

c) Las horas a que se refiere el artículo 30 del presente Convenio Colectivo tendrán carácter de estructurales.

CAPITULO VII**Artículo 32. Derechos sindicales.**

La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar al hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 33. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.

Artículo 34. Garantías.

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de empresa, los Delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca en favor de otro Delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Disposición final primera

Para lo no previsto en el presente Convenio, la empresa y los trabajadores se someterán a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente en el Comercio y demás disposiciones en vigor y de general aplicación que hay o que pudiera darse.

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

3508

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del 2.º Convenio Colectivo de la Fundación Caixa de Pensions i d'Estalvis de Barcelona.

Visto el texto del 2.º Convenio Colectivo de la Fundación Caixa de Pensions i d'Estalvis de Barcelona (código de Convenio número 9007332), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Fundación, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 26 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

2.º CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAIXA DE PENSIONS I D'ESTALVIS DE BARCELONA

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, con excepción de aquellas/os trabajadoras/es adscritas/os que se rigen por el Convenio del Sector de Colegios, que continuarán adscritas/os a dicha normativa.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional, que estén situados dentro del territorio del Estado.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El ámbito de este Convenio Colectivo comprende todas las personas que acreditan la función de trabajadoras/es por cuenta de la Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, con la excepción que se relaciona en el artículo 1.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de la fecha en que sea firmado. A pesar de esto, sus condiciones económicas tendrán efecto desde el 1 de enero de 1994.

Artículo 5. *Duración.*

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, por lo que sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo se efectuará por escrito y dentro de los dos meses previos a la fecha de su vencimiento inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia la podrá efectuar cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la autoridad laboral.

Artículo 7. *Prórroga.*

El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus mismos términos, por períodos sucesivos de un año cada uno de ellos, si ninguna de las representaciones no procede a su denuncia de conformidad con lo establecido en el artículo 6.

Las tablas salariales serán revisadas anualmente incluso en el caso de que el Convenio no fuera denunciado.

Artículo 8. *Comisión Negociadora.*

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que el Convenio sea denunciado.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

Las normas que contiene el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona y sus trabajadoras/es con carácter preferente.

Con carácter supletorio, y en todo aquello que en él no está previsto, serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

Artículo 10. *Absorción y compensación*

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio Colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones, tanto económicas como laborales, existentes en el momento de su entrada en vigor en cualquiera de los centros afectados.

Por lo que se refiere a las disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio, consideradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 12. *Garantía «ad personam».*

Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, también consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 13. *Comisión Paritaria.*

1. Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, tres en representación de las/los trabajadoras/es y otros tres en representación de la Dirección de la Fundación.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas de este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de todo lo pactado.
- Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que pudieran producirse durante la vigencia del Convenio y sobre cuestiones tratadas en él.
- Arbitrar soluciones a las cuestiones que las partes libremente sometan a su consideración.
- Aquellas otras que se le puedan atribuir.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará en escrito dirigido al Presidente, que se habrá nombrado de común acuerdo, en el que se indicará con claridad y precisión el tema que se someta a consideración de la Comisión Paritaria.

5. Las reuniones deberán realizarse, como máximo, a los diez días hábiles siguientes a la fecha de su solicitud.

De lo tratado en las reuniones se redactará un acta que firmarán todos los asistentes.

6. El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicaciones, estará en Barcelona, vía Layetana, 56, y las reuniones tendrán lugar donde el Presidente designe.

7. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

CAPITULO II

Categorías laborales

Artículo 14. *Categorías laborales.*

Las categorías profesionales vigentes en la Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona son las siguientes:

- Subalterno de 2.^a
- Subalterno de 1.^a
- Auxiliar de 2.^a
- Auxiliar de 1.^a
- Oficial de 2.^a
- Oficial de 1.^a
- Ayudante Técnico de 2.^a
- Ayudante Técnico de 1.^a
- Técnico de 3.^a
- Técnico de 2.^a
- Técnico de 1.^a
- Monitor de 2.^a
- Monitor de 1.^a
- Supervisor
- Responsable de 3.^a
- Responsable de 2.^a

Responsable de 1.^a
Jefe.
Director.

Artículo 15. *Definición de las categorías profesionales.*

El trabajo a desarrollar por cada una/uno de las/los trabajadoras/es de la Fundación, en función de la categoría laboral que tenga asignada, viene especificada por las siguientes definiciones de las mismas. En aquellas en las que se especifica, el ascenso de categoría se hace por antigüedad. En las que no se indica, se respetará lo prescrito por los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 24 de este Convenio.

Subalterno de 2.^a Es la persona que realiza tareas y servicios subalternos, como, por ejemplo, limpieza, correo, vigilancia, recepción, movimiento y expedición de mercancías, taquillas, información básica al público sobre precios, horarios, direcciones, etc., y de hacer encargos dentro y fuera de los centros de trabajo.

Subalterno de 1.^a Tiene funciones del mismo tipo que las del Subalterno de 2.^a, pero con una antigüedad en la empresa superior a los cuatro años.

Auxiliar de 2.^a Es la persona que realiza tareas básicas o elementales de tipo administrativo, bajo la dependencia de un Oficial u otro cargo de categoría superior.

Auxiliar de 1.^a Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Auxiliar de 2.^a, pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años. Depende de un Oficial o de otro cargo de superior categoría.

Ayudante técnico de 2.^a Es la persona que, con una formación a nivel de FP I o asimilada, realiza tareas básicas o elementales de carácter técnico, depende de un Técnico o de otro cargo de superior categoría.

Ayudante técnico de 1.^a Es la persona que realiza tareas del mismo tipo que el Ayudante técnico de 2.^a pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años. Depende de un Técnico o de otro cargo de superior categoría.

Oficial de 2.^a Su responsabilidad queda circunscrita al conocimiento completo de la mecánica administrativa de su lugar de trabajo. Realiza tareas de tipo administrativo con iniciativa y responsabilidad delegadas.

Oficial de 1.^a Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Oficial de 2.^a pero con una antigüedad en la Escala Administrativa de Oficiales de la empresa superior a cuatro años. Puede tener personal auxiliar o subalterno a su cargo.

Técnico de 3.^a Su responsabilidad se circunscribe a un conocimiento completo de su ámbito de trabajo y de los instrumentos a utilizar o bien de la actividad a realizar. Se encarga, con responsabilidad delegada por su superior, de la ejecución del trabajo o actividad, previamente desarrollada, que se le encomiende.

Puede tener personal (subalterno o ayudante) a su cargo y colaborar en la realización técnica de los proyectos.

Técnico de 2.^a Su responsabilidad consiste en precisar (concretar) los detalles técnicos de los trabajos que se le encomienden dentro de su especialidad, con un amplio conocimiento de las alternativas técnicas. Gestiona los gastos concretos de una actividad o proyecto de envergadura o complejidad restringidas, en relación al cual supervisa y controla el trabajo de industriales y colaboradores externos.

Puede tener a su cargo personal de categoría inferior.

Técnico de 1.^a Es aquella persona que, con una titulación de grado medio o asimilada, lleva a cabo proyectos técnicos, halla soluciones a los nuevos proyectos dentro de su especialidad y asesora técnicamente a su jefe superior. Coordina la actividad de especialistas, de asesores y de industriales en el proyecto. Elabora la propuesta económica del mismo y certifica técnicamente la entrega de producto.

Puede tener a su cargo personal de categoría inferior.

Monitor de 2.^a Es la persona que realiza trabajos relacionados con la didáctica y la divulgación en temas específicos dentro de la actividad de cada centro o en manifestaciones culturales.

Monitor de 1.^a Es la persona que realiza tareas del mismo tipo que las del Monitor de 2.^a, pero con una antigüedad en la empresa superior a dos años.

Supervisor. Es la persona que coordina, planifica y propone actividades o programas didácticos o divulgativos relacionados con las tareas específicas encomendadas a los Monitores.

Responsable de 3.^a Es la persona que tiene la responsabilidad de actividades o proyectos concretos dentro de un área o un departamento de un centro grande o estándar, o la responsabilidad de todo un centro pequeño. Coordina las actividades del proyecto que realiza y de los colaboradores que intervienen.

Elabora la propuesta económica del proyecto o actividad.

Responsable de 2.^a Es la persona que tiene la responsabilidad de un área o un departamento de un centro grande o estándar. Coordina las actividades de su propia área y tiene la responsabilidad de la realización de nuevos proyectos o actividades. Tiene iniciativa propia por delegación.

Elabora las propuestas económicas de su área.

Responsable de 1.^a Es la persona que tiene la responsabilidad de definir, concebir o proyectar la actividad de un área general de un centro grande de la Fundación, o bien las actividades de un centro estándar con iniciativa propia. Asesora técnicamente a sus superiores. Interviene en el desarrollo de nuevos proyectos; propone, ordena y supervisa la ejecución de los mismos. Supervisa y controla los gastos económicos de su área. Tiene personal a su cargo.

Jefe. Es la persona que tiene asignada, con carácter permanente y plena iniciativa, la responsabilidad de un departamento general de la Fundación o de un centro grande, y depende inmediatamente del Director.

Director. Es la persona que, bajo la dependencia inmediata del Patronato, dirige, coordina y se responsabiliza de la Dirección General de la Fundación.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la Fundación, y por delegación de éstos, de su Director, facultad que ejercerán de acuerdo con las finalidades establecidas en los Estatutos fundacionales.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas a la finalidad institucional, los órganos rectores o las personas delegadas al efecto podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Fundación, con las limitaciones establecidas por la Ley.

Artículo 17. *Jornada/horario.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.735 horas en cómputo total, equivalentes a una media semanal de treinta y ocho horas, si bien los horarios se adecuarán a las conveniencias de la organización del trabajo en los respectivos centros de la Fundación.

Al respecto, se establece un horario intensivo de tres meses, que se realizará desde mediados de junio a mediados de septiembre, de acuerdo con el calendario laboral que se confeccionará cada año. Esta jornada intensiva será de seis quince horas al día, entendiéndose siempre que en cómputo anual se respetará el límite anteriormente señalado de 1.735 horas anuales.

En el momento de confeccionar el calendario laboral anual se establecerá el proceso de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro.

Se mantendrán, con carácter de garantía «ad personam» aquellas situaciones «de facto» existentes a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, respetando, en cualquier caso, lo establecido en los artículos 35 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por razón de las necesidades del servicio se produzcan prolongaciones de jornada, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de permiso, que se disfrutará de común acuerdo y siempre dentro del año natural, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro. Las prolongaciones que den lugar a permisos deberán ser autorizadas por el responsable del centro de trabajo.

Artículo 18. *Descansos.*

La jornada pactada en el artículo 17 se distribuirá de tal manera que las/los trabajadoras/es disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Las/los empleadas/os de la Fundación Caixa d'Estalvis y Pensions de Barcelona disfrutará(n) de veintisiete días laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario oficial de cada Comunidad Autónoma y que deberán incluir cuatro sábados.

Las/los empleadas/os con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutará(n) de un período de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las vacaciones se disfrutará(n) por las/los empleadas/os de acuerdo con la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada centro

de trabajo, previa consulta a las/los representantes de las/los trabajadoras/es, y con respeto absoluto a las normas del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Esta planificación se efectuará a principios de año.

Artículo 20. *Excedencia voluntaria.*

Las/los empleadas/os con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por razón de finalización de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas, siempre que no conlleve el ejercicio de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación, por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho solamente podrá ser ejercido nuevamente por la/el misma/o trabajadora/or si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Las/los trabajadoras/es que se encuentren en situación de excedencia voluntaria conservarán solamente un derecho de preferencia al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Fundación.

El ejercicio por parte de la/el trabajadora/or, durante el tiempo de excedencia de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación, se entenderá como una rescisión unilateral del contrato.

Respecto a las excedencias para cuidar de un hijo, se aplicará lo que prevé la Ley 3/1989, de 3 de marzo. Las excedencias se entenderán siempre sin derecho a ningún tipo de retribución, y el tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad. Si la/el trabajadora/or no solicita el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

Artículo 21. *Excedencia forzosa.*

Se concederán excedencias forzosas a las/los empleadas/os que fuesen designadas/os o elegidas/os para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será la exigida para el ejercicio del cargo que la motiva. Estas/os empleadas/os se reintegrarán al final de la excedencia al lugar de trabajo que tenían anteriormente, si bien deberán solicitar el respectivo ingreso dentro del mes siguiente a la finalización del cargo público, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Licencias y permisos.*

La/el trabajadora/or, con aviso previo y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimientos de un hijo o enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
- c) Dos días, por defunción de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cuatro días si con este motivo la/el trabajadora/or necesita desplazarse a tal efecto.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual y tres si el cambio de domicilio conlleva cambio de localidad.
- e) Dieciséis semanas por maternidad de la mujer trabajadora, a su elección, seis de las cuales deberán ser después del parto. En cualquier caso se estará a lo que prevé la Ley 3/1989, de 3 de marzo, en estas cuestiones. En cada caso, la Fundación completará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución total neta, siempre de acuerdo con la legislación vigente.
- f) El personal que haya cumplido, por lo menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. La citadas licencias le serán concedidas en el mes siguiente al de la solicitud, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.
- g) Las/los trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos partes. La/el trabajadora/or, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con idéntica finalidad, siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.
- h) La/el trabajadora/or que, por razón de custodia legal, cuide directamente de un menor de seis años, o de un disminuido físico o psíquico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción correspondiente de su retribución. La concesión de la reducción de jornada por este motivo será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

Esta facultad podrá ser ejercida por uno de los dos cónyuges, si ambos trabajasen en la Fundación.

i) En los supuestos de incapacidad del cónyuge, del padre o de la madre, y debidamente justificados, se podrá solicitar, en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior, la reducción de jornada.

j) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Dietas.*

1. Como compensación de los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación, la/el empleada/o percibirá, a partir de la firma del presente Convenio el importe de 6.000 pesetas en concepto de manutención por día entero, y de 3.000 pesetas por medio día, sin presentación de comprobantes.

Los gastos de desplazamiento y alojamiento se abonarán aparte.
2. Por viajes al extranjero realizados por cuenta de la Fundación, no se abonarán dietas, sino que se abonarán los gastos de manutención previa presentación de comprobantes.

Los gastos de desplazamiento y alojamiento se abonarán aparte.
3. Para el año 1996, los importes en concepto de manutención por día entero y por medio día serán de 6.200 y 3.100 pesetas, respectivamente.

Artículo 24. *Vacantes y procedimiento de cobertura.*

Cuando se produzca la vacante de un puesto de trabajo fijo de categoría igual o inferior al de Responsable de 3.ª, la Dirección establecerá un proceso público de cobertura interna con las condiciones que deberán reunir las/os empleadas/os para acceder al mismo. Si el proceso se declara desierto, la Dirección contratará personal externo.

Este procedimiento de cobertura se registrará por una normativa que se elaborará a tal efecto en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 25. *Seguridad e higiene.*

La/el trabajadora/or tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como tiene el deber de observar y llevar a cabo todas las medidas de prevención que se le indiquen.

Asimismo, tiene el derecho de participar en la formulación de la política de prevención y control de las medidas adoptadas, a través de los representantes legales de la Dirección y de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

CAPITULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Principio general.*

Siguiendo la sistemática utilizada en los Convenios Colectivos periódicamente editados, se introduce a continuación el articulado dedicado al régimen disciplinario.

Los firmantes de este Convenio quieren, no obstante, dejar constancia expresa de que este preámbulo no obedece a ningún tipo de voluntad punitiva, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en este aspecto.

Artículo 27. *Faltas.*

1. Será considerada falta todo acto u omisión de la/el trabajadora/or que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulten contrarios a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

2. Las faltas o infracciones laborales de la/os trabajadoras/es se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 28. *Graduación de las faltas.*

De conformidad con la clasificación contenida en el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

- 1. Faltas leves:
 - a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, que no causen perjuicio irreparable.

b) No cursar en su debido tiempo la baja por enfermedad, a no ser que se demostrara la imposibilidad de hacerlo.

c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no ocasione perjuicio irreparable.

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a la Seguridad Social y pluses familiares, dentro de los cinco días siguientes a que se produzcan.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuese manifestada verbalmente, en cuyo caso será calificada como falta grave.

g) La imprudencia en el trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no causa accidentes serios o daños al personal o a los elementos de trabajo.

2. Faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Falsear los datos aportados a las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

e) El consumo de sustancias que alteren gravemente el rendimiento habitual, siempre que no sea reincidente, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

3. Faltas muy graves: Merecen esta consideración todas la que se prevén en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, con mención especial de la humillación pública, el abuso de autoridad, el acoso sexual, las prácticas antisindicales, y la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días; traslado de departamento o servicio por un período de tres meses hasta un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Artículo 30. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán a la/el interesada/o por escrito y, de las graves, se dará conocimiento al Comité de Empresa o delegados de personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará haciendo llegar a la/el trabajadora/or un pliego de cargos en que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. A continuación se enviará al Comité de Empresa o delegados de personal que, como la/el trabajadora/or afectada/o, dispondrá de cinco días hábiles para manifestar, por escrito, que tramitará a la Dirección, lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos. La Dirección, pasado el término de cinco días hábiles, aunque la/el trabajadora/or afectada/o o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegaciones por escrito, podrá imponer a la/el trabajadora/or la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción se comunicará por escrito a la/el trabajadora/or a continuación se trasladará al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

CAPITULO V

Retribuciones

Artículo 31. Principio general.

Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 32. Incremento para el año 1994.

1. El incremento de sueldo para el año 1994 será de un 4,25 por 100 sobre el sueldo base para todas las categorías.

Los salarios anuales resultantes para el año 1994 son los que constan en la escala que, por categorías, se indica en el anexo III.

2. Se establece una revisión anual de las tablas salariales para el año 1994 del anexo III, que se aplicará con efecto retroactivo al 1 de enero de 1994, si a final de dicho año el incremento por el IPC fuera superior al 4 por 100.

La diferencia resultante se abonará de una sola vez tan pronto como el Instituto Nacional de Estadística publique el Índice de Precios al Consumo referido a todo el Estado.

Artículo 33. Incremento para el año 1995.

1. El incremento de sueldo para el año 1995 será de 0,25 puntos por encima de la previsión de incremento anual del IPC que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

2. Se establece una revisión anual de las tablas salariales de 1995, que resulten de la aplicación del párrafo anterior, que se aplicará con efecto retroactivo al 1 de enero de 1995, si el aumento experimentado por el IPC de 1995 fuese superior en 0,25 puntos a la previsión hecha por los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia resultante se abonará de una sola vez tan pronto como el Instituto Nacional de Estadística publique el Índice de Precios al Consumo referido a todo el Estado.

Artículo 34. Incremento para el año 1996.

1. El incremento de sueldo para el año 1996 será de 0,25 punto por encima de la previsión de incremento anual del IPC que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

2. Se establece una revisión anual de las tablas salariales de 1996, que resulten de la aplicación del párrafo anterior, que se aplicará con efecto retroactivo al 1 de enero de 1996, si el aumento experimentado por el IPC de 1996 fuese superior en 0,25 puntos a la previsión hecha por los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia resultante se abonará de una sola vez tan pronto como el Instituto Nacional de Estadística publique el Índice de Precios al Consumo referido a todo el Estado.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

1. Las/los empleadas/os de la Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona percibirán anualmente tres pagas extraordinarias que serán abonadas durante los meses de marzo, junio y diciembre, respectivamente (anexo I).

2. Las pagas extraordinarias se acreditarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado.

3. Por lo que respecta al complemento personal de antigüedad acreditado el 31 de diciembre de 1991, se respetarán los acuerdos del acta de fecha 12 de mayo de 1994, reflejada en el anexo I.

Artículo 36. Complemento personal de antigüedad.

1. El personal afectado por este Convenio percibirá, por cada tres años de antigüedad en la empresa, la cantidad de 550 pesetas mensuales para todas las categorías laborales.

2. En todos los casos, los importes mencionados se abonarán cuando se realice la jornada completa pactada. Cuando se contraten jornadas inferiores, se percibirán en la proporción correspondiente.

El cómputo de antigüedad se iniciará el día del ingreso de la/el trabajadora/or en la empresa, independientemente de la modalidad contractual convenida, aunque el derecho a la percepción del complemento no existirá hasta un mes después, contado a partir de la fecha en que se cumpla el trienio.

3. Para el año 1995 se fija la cantidad de 570 pesetas por trienio.

4. Para el año 1996 se fija la cantidad de 590 pesetas por trienio.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante la vigencia del mismo. No obstante, si para atender eventualidades urgentes y no programables (con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad) se hubiesen de realizar horas extraordinarias, su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 17 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en los que, por excepción, no fuese posible la compensación señalada, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 75 por 100 de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Artículo 38. *Complemento por baja por ILT.*

1. En los casos de ILT la Fundación garantiza a sus trabajadores el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de la retribución pactada en los artículos 32, 33, 34, 35 y 36 de este Convenio Colectivo.

2. No obstante, la empresa solamente estará obligada a abonar este complemento hasta un máximo de noventa días por año natural cuando sean diversos los procesos de ILT de la/el trabajadora/or. En todo caso, antes de aplicar esta cláusula, la/el trabajadora/or tendrá derecho a exponer las razones que han ocasionado esta circunstancia.

3. La baja médica se habrá de comunicar inmediatamente al jefe del centro de trabajo, sin perjuicio de que se presente el documento dentro de las setenta y dos horas después de producirse.

4. La Fundación podrá verificar el estado de la/el enferma/o mediante el reconocimiento a cargo de personal médico por ella designado, y en el domicilio de la/el enferma/o.

La negativa de la/el empleada/o a este reconocimiento comportará la supresión del complemento acordado en el punto 1 de este artículo.

5. Cualquier ausencia breve por enfermedad, que no conlleve la baja médica, se habrá de comunicar lo antes posible al jefe inmediato.

Artículo 39. *Seguro de vida.*

Las/los trabajadoras/es de la Fundación en activo y con antigüedad mínima de un año en la misma podrán disfrutar de un seguro de vida de 5.000.000 de pesetas. La cuota de la póliza será abonada en un 70 por 100 por la Fundación y en un 30 por 100 por la/el trabajadora/or.

Artículo 40. *Revisión médica.*

Las/los empleadas/os en activo y con antigüedad mínima de un año en la Fundación tendrán derecho, previa solicitud, a una revisión médica anual a cargo de la empresa. La Fundación designará al facultativo o centro sanitario donde se efectuarán las revisiones, de lo cual informará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. *Ayudas para estudios de los trabajadores.*

La Dirección de la Fundación tendrá la facultad de otorgar al personal de la misma becas de estudios con una asignación económica, como mínimo, del 100 por 100 de la matrícula respectiva, debidamente justificada, cuando conlleven una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad. Por tanto, cualquier empleada/o podrá solicitar a la Dirección de la Fundación la beca correspondiente, siendo de libre decisión de ésta su concesión.

Artículo 42. *Anticipos por necesidades urgentes.*

La Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona concederá a sus trabajadores, que lo soliciten, anticipos por un importe máximo de tres mensualidades, para atender gastos extraordinarios de carácter personal o familiar y necesidades perentorias en general plenamente justificados, como por ejemplo: Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos, gastos por boda, circunstancias críticas familiares, gastos de cambio forzoso de vivienda, siniestros (incendio, robo, etc.).

Estos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10 por 100 de cada una de las acreditaciones en nómina correspondientes a la/el empleada/o.

Artículo 43. *Ayuda escolar.*

Las/los trabajadoras/es en activo de la Fundación y con antigüedad mínima de un año en la misma percibirán la cantidad de 25.000 pesetas, por año, por cada hijo en edad comprendida entre los tres y diecisiete años, ambos incluidos. Igual derecho se disfrutará cuando exista una declaración judicial de tutela, siempre que convivan con la/el trabajadora/or y a su cargo. Estos límites de edad se habrán de cumplir antes del 31 de diciembre del año en curso.

Esta ayuda se abonará en un pago único durante el mes de septiembre.

Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la empresa no se duplicará la cantidad a recibir por este concepto.

En los años 1995 y 1996 esta cantidad se verá incrementada de acuerdo con el IPC interanual oficial en el mes de agosto.

Artículo 44. *Ayuda por hijos minusválidos.*

Las/los trabajadoras/es de la Fundación en activo y con una antigüedad mínima de un año en la misma y que tengan a su cargo algún hijo que haya sido declarado oficialmente disminuido, percibirán la ayuda siguiente:

100.000 pesetas/año por hijo, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 33 por 100 y el 49 por 100, ambos incluidos.

150.000 pesetas/año por hijo, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 50 por 100 y el 65 por 100, ambos incluidos.

200.000 pesetas/año por hijo, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 66 por 100 y el 100 por 100, ambos incluidos.

Se tendrá igual derecho cuando exista una declaración judicial de tutela, siempre que convivan con la/el trabajadora/or y a su cargo.

Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de enero, previa presentación del certificado oficial que acredite la minusvalía y el grado correspondiente.

Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la empresa, no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Esta ayuda se dejará de percibir:

Cuando el disminuido realice trabajos remunerados.

Cuando algún organismo oficial se haga cargo totalmente de la atención al disminuido.

Cuando el disminuido en un grado entre el 33 por 100 y el 65 por 100, ambos incluidos, cumpla los veinticinco años.

En los años 1995 y 1996 estas cantidades se incrementarán de acuerdo con el IPC previsto para el año respectivo.

Artículo 45. *Jubilación.*

1. Las/los trabajadoras/es que no hayan ejercido el derecho de jubilación con anterioridad, deberán jubilarse forzosamente cuando cumplan los sesenta y cinco años de edad.

2. En el momento de la jubilación percibirán, además de la liquidación de las partes proporcionales, un premio de jubilación equivalente a tres mensualidades.

3. Únicamente la/el trabajadora/or no se verá obligada/o a jubilarse, incluso habiendo cumplido los sesenta y cinco años de edad, cuando no acredite los quince años preceptivos de carencia que exige la Ley 26/1985, de 31 de julio. En este caso, la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los quince años de carencia.

CAPITULO VII

Representantes de los trabajadores

Artículo 46. *Información general.*

Se informará a los representantes de los trabajadores de los posibles cambios en los Estatutos fundacionales, de la apertura, cierre o traspaso de centros, y de los cambios en las líneas maestras de trabajo de la Fundación.

Artículo 47. *Bolsa de horas sindicales.*

Los miembros de los Comités de empresa gozarán del crédito de horas retribuidas que les corresponda de acuerdo con el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá efectuarse la acumulación de horas de los diferentes miembros de los Comités de empresa y, en su caso, de los Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, durante el tiempo correspondiente, sin perjuicio de su remuneración.

El mecanismo para esta acumulación será objeto de una regulación específica que se elaborará a través de la Comisión Paritaria, antes del 31 de diciembre de 1994.

Disposición final primera.

Las disposiciones que contiene este Convenio Colectivo serán, en todo caso, interpretadas de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y las disposiciones posteriores

que lo modifiquen, y se considerarán normativa complementaria de este Convenio, las disposiciones que regulen funciones u oficios específicos del personal empleado de la Fundación, que, dado su carácter disperso, no pueden ser desarrolladas dentro del marco reducido de este Convenio.

Disposición final segunda.

Este Convenio se firma en sus versiones castellana y catalana. En el caso de dudas de interpretación se hará servir el texto en lengua catalana.

COMPROMISOS

Compromiso I.—Voluntad negociadora: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a negociar temas de interés para cualquiera de ambas y que sean presentadas para su negociación, y cuando así se acuerde, los acuerdos quedarán incorporados en las siguientes ediciones del Convenio.

Compromiso II.—Préstamos: La Fundación Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona establecerá un acuerdo, en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio, con una entidad financiera, de manera que las/los trabajadoras/es de la primera puedan solicitar préstamos a dicha entidad en condiciones favorables.

ANEXO I

Acta del prorrateo del complemento personal de antigüedad

Se acuerda que la cantidad acreditada a 31 de diciembre de 1991 que corresponde al complemento personal de antigüedad, y que se explicitaba en el artículo 23.3 del I Convenio Colectivo de la Fundación «La Caixa», se entenderá aplicada a las 15 pagas a partir de 1 de enero de 1992. La cantidad resultante, una vez deducido el valor de los trienios acreditados, se devengará prorrateada en doce pagas de igual importe, no computable a efectos de pagas, y no se verá afectada por cualquier variación del número de gratificaciones vigentes en cada momento.

ANEXO II

Trabajo de aprendizaje y prácticas

1. **Objeto.**—Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la posibilidad de realizar contratos de aprendizaje y prácticas, tal como refleja el Real Decreto 2317/1993.

2. Condiciones.

2.1. **Contrato de aprendizaje.**—La retribución bruta para 1994 será de:

Aprendiz un año: 985.170 pesetas.
Aprendiz segundo año: 1.172.820 pesetas.
Aprendiz tercer año: 1.344.825 pesetas.

En 1995 y 1996 estas cantidades se verán incrementadas según la previsión de incremento anual del IPC que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Para cada Aprendiz, la empresa nombrará entre sus empleados un tutor, que será el responsable de velar para que los niveles de formación

práctica adquiridos se correspondan con los que el puesto de trabajo tenía como objetivo.

2.2 **Contrato en prácticas.**—La retribución anual bruta para 1994 será de:

Prácticas primer año: 70 por 100.

Prácticas segundo año: 85 por 100 del salario fijado en Convenio para un trabajador que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La empresa procurará que en todas las contrataciones efectuadas bajo esta modalidad exista correlación entre los estudios que originan el contrato y el trabajo efectivo a realizar en la empresa.

ANEXO III

Tablas salariales de la Fundación «La Caixa» para el año 1994

Categorías	Sueldo bruto anual (Quince pagas) — Pesetas
Subalterno de segunda	1.900.305
Subalterno de primera	2.225.160
Auxiliar de segunda	1.900.305
Auxiliar de primera	2.411.460
Oficial de segunda	2.789.880
Oficial de primera	3.304.770
Ayudante técnico de segunda	2.531.760
Ayudante técnico de primera	2.889.525
Técnico de tercera	3.553.500
Técnico de segunda	3.999.570
Técnico de primera	4.366.710
Monitor de segunda	2.159.595
Monitor de primera	2.507.775
Supervisor	3.266.760
Responsable de tercera	4.894.500
Responsable de segunda	5.333.760
Responsable de primera	6.296.190
Jefe	6.714.375
Director	7.347.825

ANEXO IV

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial para 1994

IPC real	4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	5	...
Revisión	0	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1	...

ANEXO V

Mecanismo de incremento salarial para 1995 y 1996

IPC previsto	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	4	...
Incremento	3.75	3.85	3.95	4.05	4.15	4.25	...

ANEXO VI

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial para 1995 y 1996

IPC real	(IPC previs.+0.25)	(IPC previs.+0.25)+0.1	(IPC previs.+0.25)+0.2	(IPC previs.+0.25)+0.3 ...
Revisión	0	0.1	0.2	0.3

3509

RESOLUCION de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del año 1994 de la empresa «Olivetti España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo del año 1994 de la empresa «Olivetti España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007452), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, 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 de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.