

Quinto.—1. Las solicitudes para participar en el concurso, con el contenido establecido en el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, deberán dirigirse al Director General del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, y se presentarán, bien directamente, en el Registro Auxiliar de Servicios Centrales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Plaza del Rey, sin número, 28004 Madrid), o por cualesquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la citada Ley.

2. A la solicitud deberán acompañarse dos ejemplares de la obra presentada a concurso, así como declaración de que la misma cumple los requisitos establecidos en el Punto Segundo de esta Resolución y currículum vitae del autor.

Sexto.—El plazo para la presentación de las obras será de dos meses, empezando a contarse a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Séptimo.—1. El fallo del concurso corresponderá a un Jurado, cuya composición será la siguiente:

Presidente: el Director General del INAEM o persona en quien delegue.
Vicepresidenta: la Subdirectora General de Teatro del INAEM.

Vocales:

Cinco personalidades de reconocido prestigio del mundo teatral.

El autor galardonado con el Premio en el año 2001,

Secretario: Un funcionario destinado en el INAEM, designado por el Director General, que actuará con voz, pero sin voto.

2. Los Vocales del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a propuesta del Director General del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

La Orden Ministerial de designación será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Las votaciones se efectuarán mediante voto secreto, que podrá ser ejercido únicamente por los miembros asistentes a las reuniones.

4. En lo no previsto expresamente, el Jurado ajustará su actuación a lo dispuesto en el capítulo II, título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

5. Los miembros del Jurado tendrán derecho a percibir las gratificaciones correspondientes por sus trabajos de asesoramiento, con las limitaciones establecidas por la legislación vigente sobre incompatibilidades y, en su caso, los gastos de alojamiento y locomoción en que pudieran incurrir por el desarrollo de dichos trabajos.

Octavo.—El fallo del Jurado se elevará a la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a través del Director General del INAEM, antes del 31 de diciembre de 2002. La Orden de resolución del concurso y concesión del Premio deberá publicarse en el «Boletín Oficial del Estado».

Noveno.—El importe del Premio se abonará con cargo a la aplicación presupuestaria 18.207.456B.488 y los gastos derivados, tanto del mismo como del proceso de selección se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 18.207.456B.233.

Décimo.—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Undécimo.—Esta Resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9 c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90,4 de la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46,1 de la citada Ley 29/1998. Asimismo, la presente Resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 4 de junio de 2002.—El Director general, Andrés Amorós Guardiola.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Teatro. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12424 RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Hierros Ibáñez, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Hierros Ibáñez, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9014012), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 3 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «HIERROS IBÁÑEZ, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación para todas las delegaciones y sede central que existen o puedan crearse en el futuro en toda España de la empresa «Hierros Ibáñez, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores por cuenta ajena de «Hierros Ibáñez, Sociedad Anónima».

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirán por las disposiciones de este Convenio todos los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 1.º, párrafo 3.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de marzo de 2002, siendo su duración de dos años y diez meses, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2005. El presente Convenio será denunciado, al menos con un mes de antelación a su vencimiento, por cualquiera de las partes. Si no se denunciara, se entenderá prorrogado por dos años más el articulado, salvo la tabla de retribución, que sería renovada.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Son absorbibles las mejoras que libremente tuviera concedidas la empresa a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio por cualquier concepto, así como los aumentos que se produzcan por disposición futura de obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquéllas.

CAPÍTULO II

Jornadas, horario de trabajo, vacaciones. Horas extraordinarias

Artículo 6. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será, durante la vigencia del mismo, de cuarenta horas semanales.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, respetándose en todo caso el descanso mínimo semanal ininterrumpido, establecido por la Ley, comprendiendo dicho descanso semanal el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

Artículo 7. *Vacaciones.*

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales, que serán distribuidas en dos períodos de quince días, de forma rotatoria. Uno de ellos tendrá lugar necesariamente durante los meses de verano y el resto a lo largo del año.

El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, según los días trabajados.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Podrán relizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año, que serán retribuidas con un incremento del 25 por 100 con respecto a las horas normales. No se tendrán en cuenta, para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Licencias, incapacidad temporal y excedencia

Artículo 9. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación con antelación suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día por traslado del domicilio habitual a otra vivienda.

Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses.

Artículo 10. *Incapacidad temporal.*

El trabajador que ingrese en la empresa a partir de la vigencia de este Convenio, y tenga una carencia en sus cotizaciones en Seguridad Social de 180 días en los últimos cinco años y cause baja por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá una retribución consistente en el 60 por 100 de su base de cotización del mes anterior a la baja, desde el día 4.º al 20.º, y desde el día 21.º, en adelante, percibirá el 75 por 100.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el 75 por 100, sin que sea necesaria carencia alguna.

CAPÍTULO IV

Ingresos, período de prueba y ceses

Artículo 11. *Ingresos.*

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos los contratados sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración.

Son trabajadores por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar diversas actividades, como acumulación de tareas, de pedidos, lanzamiento de nuevas actividades, apertura de nuevas delegaciones, etc.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en excedencia especial, enfermedad, maternidad o situación análoga y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador sustituido no se reintegrara en el plazo correspondiente, la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato de interinidad sin abonar indemnización alguna.

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de todos los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.

Personal técnico no titulado: Tres meses.

Administrativos y comerciales: Tres meses.

Especialistas: Un mes.

Trabajadores no cualificados: Un mes.

Artículo 13. *Ceses.*

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso mínimo será de quince días, debiendo hacerlo por escrito, presentándolo en cualquier delegación de la empresa. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 14.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 15. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 16. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, en la asistencia al trabajo, hasta tres en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en el plazo máximo de tres días la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por enfermedad.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender a clientes y público en general con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La blasfemia habitual.

Artículo 17. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 18. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares que convivan con los mismos, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 19. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador afectado, excepto las sanciones verbales.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegado de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de cada sanción que imponga, salvo en las de despido, en que antes de la imposición de la sanción se deberá oír al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 20. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 21. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

Aspectos sociales

Artículo 22. *Indemnización por accidente laboral.*

La empresa suscribirá, durante toda la vigencia del Convenio, una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 12.020 euros.

En caso de siniestro, la empresa facilitará copia de la póliza de seguro a la parte interesada en reclamar el cobro de la indemnización, debiendo dirigirse todas las acciones contra la compañía aseguradora.

Artículo 23. *Gastos de locomoción.*

Se establece, por este concepto, un complemento extrasalarial, de los comprendidos en el artículo 109.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y por tanto, no sujeto a cotización a la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», al objeto de suplir los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, por un importe de 88,44 euros mensuales para el año 2002, y para los sucesivos años de duración del Convenio Colectivo, se incrementará en el mismo tanto por ciento que el IPC real a nivel estatal.

CAPÍTULO VII

Comisión Paritaria

Artículo 24. *Composición y funciones de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de este Convenio está formada, por parte empresarial, por la Dirección de la empresa, y por parte social, por los Delegados de Personal de los sindicatos UGT y USO, únicas organizaciones que han obtenido representantes en las elecciones sindicales celebradas en la empresa.

Artículo 25. *Funciones.*

La Comisión tendrá como misión específica, entre otras:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

Artículo 26. *Sede de la Comisión.*

Esta Comisión fija su domicilio en los locales de la empresa, polígono industrial Oeste, parcela 29/35, 30169 San Ginés (Murcia).

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 27. *Salario base.*

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

Artículo 28. *Complemento por categoría.*

Se establece un complemento salarial, en función de la categoría profesional de cada trabajador, cuya cuantía mensual figura en el anexo adjunto.

Artículo 29. *Retribución de contratados en prácticas y formación.*

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán el 80 ó 90 por 100 del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la formación tendrán las siguientes retribuciones por todos conceptos:

- Formación primer año: 446 euros.
- Formación segundo año: 468 euros.
- Formación tercer año: 535 euros.

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100 por 100. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

Artículo 30. *Antigüedad.*

Los trabajadores contratados en la empresa a partir del 1 de noviembre de 1995 no devengarán el complemento de antigüedad que se establece en el presente artículo. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la fecha anteriormente citada mantendrán este derecho como garantía «ad personam», que se seguirá devengando y percibiendo de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Salvo la exclusión anterior, el personal percibirá aumentos periódicos consistentes en cuatrienios a razón del 6 por 100 del salario base para cada categoría profesional. En cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60 por 100 del salario base a los veinticinco años de servicio.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a su personal, en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente.

Se pacta de forma expresa que las anteriores gratificaciones serán abonadas, de forma mensual, prorrateándose su importe anual entre los meses trabajados.

ANEXO

Tablas salariales para el año 2002

Categoría	Salario base — Euros/mes	Complemento — Euros/mes	Retri. anual — Euros
<i>Personal Técnico Titulado</i>			
Titulado grado superior	965	122	14.974
Titulado grado medio	910	122	14.204
<i>Personal Mercantil Técnico no Titulado</i>			
Jefe de División	1.200	120	18.240
Jefe de Sucursal	1.000	120	15.440
Jefe de Personal	1.000	120	15.440
Jefe de Compras	1.000	120	15.440
Jefe de Ventas	1.000	120	15.440
Jefe de Almacén	900	110	13.920
<i>Personal Mercantil, propiamente dicho</i>			
Viajante	585	50	8.790
Dependiente Mayor	550	50	8.300
Dependiente a partir 22 años	500	50	7.600
Ayudante	450	50	6.900

Categoría	Salario base — Euros/mes	Complemento — Euros/mes	Retri. anual — Euros
<i>Personal Técnico no Titulado</i>			
Jefe Administrativo	790	100	12.260
Jefe Sección	720	100	11.280
Oficial Administrativo	675	75	10.350
Auxiliar Administrativo	626	30	9.124
Aspirante 16 a 18 años	450	25	6.600
Auxiliar de Caja	550	25	8.000
<i>Personal de Almacén y Actividades Auxiliares</i>			
Capataz	700	75	10.700
Profesional de Oficio de 1. ^a , Chófer 1. ^a Repartidor	630	75	9.720
Profesional de Oficio de 2. ^a , Chófer de 2. ^a Repartidor	700	75	10.700
Ayudante de Oficio	675	60	10.170
Peón Especializado	673	60	10.142
Peón	616	30	8.984
<i>Personal Subalterno</i>			
Conserje	601	75	9.314
Vigilante o Portero, Personal Limpieza	571	25	8.294
Personal Limpieza (por horas)	4,36	—	61

12425 RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Saint Gobain Cristalería, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Saint Gobain Cristalería, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio de 2001) (código de Convenio número 9014002), que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2002 por la Comisión Mixta de Interpretación y Solución de Conflictos del Convenio, en la que están integrados la representación de la Dirección de la empresa y la sindical UGT, firmantes de dicho Convenio, en representación de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial 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, 3 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO DE «SAINT-GOBAIN CRISTALERÍA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Repres. de la Dirección:

Don José Juan Estévez.
Don Antonio Gago.
Don Cristóbal Tello.
Don Jesús Pastor.

Repres. de los trabajadores:

Por UGT:

Don Enrique Carpintero.
Don Santiago Rad.
Don Rafael Bolado.
Don José de Juan Jimena.