

Unidad de mantenimiento

Nivel	Número festivos y domingos anuales (*)	Número de sábados anuales (*)	Número de horas anuales con cargo a PDH	Retribución mensual
4	17 mañana	9 mañana/tarde	192	22.056
5	17 mañana	9 mañana/tarde	192	20.615
6	17 mañana	9 mañana/tarde	192	18.263

(*) Uno de cada cuatro.

Residencia «Joaquín Blume»

Nivel	Número festivos y domingos anuales (*)	Número de sábados anuales (*)	Número de horas anuales con cargo a PDH	Retribución mensual
4	33	9	312	35.843
5	33	9	312	33.501
6	33	9	312	29.677
8	33	9	312	24.038

(*) Uno de cada dos.

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

	Normal	Festiva
Nivel 1.....	2.002	2.858
Nivel 2.....	1.817	2.595
Nivel 3.....	1.644	2.348
Nivel 4.....	1.506	2.153
Nivel 5.....	1.410	2.013
Nivel 6.....	1.248	1.783
Nivel 8.....	1.006	1.435

3512 RESOLUCION de 17 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «FAG Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «FAG Española, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 1991, 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, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General, acuerda:

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

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

Madrid, 17 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «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 1991.

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 1991. 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. Para la eventual denuncia del presente Convenio de 1991, el plazo se reduce excepcionalmente a quince días, por haberse firmado el mismo en fecha 17 de octubre de 1991.

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.

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, corresponde a 1.799 horas de trabajo efectivo para 1991, 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 cuatrismos 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.

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 cuarenta y cinco años de servicio: Tres mensualidades.

A los treinta y cinco años de servicio: Dos mensualidades.

A los veinticinco años de servicio: Una mensualidad.

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

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

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

C) Sistema retributivo

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

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

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

2. En caso de simulación de enfermedad o fraude de cualquier clase llevado a cabo por el productor para disfrutar indebidamente del beneficio que establece este artículo, será de aplicación la sanción prevista en el 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 la retribución mínima de Convenio, más antigüedad.

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

E) Horas extraordinarias

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Dentro de un criterio general de no realización de horas extraordinarias, se acuerda que las que se realicen en la Empresa serán exclusivamente las necesarias para cubrir circunstancias de carácter estructural, en períodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, reparación de siniestros, 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, 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) *Límite 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, complementaria 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 período de diez días, a elección del productor.

3. Por muerte, enfermedad o accidente grave, o intervención quirúrgica de importancia de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, padres políticos, 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 período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. A este respecto, será de aplicación la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 3/1989, 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 1991 se establece un período fijo comprendido entre el 5 al 23 de agosto, ambos inclusive, y un resto de doce 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 períodos mensuales, el último día laborable de cada mes.

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

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

L) Jornada

Art. 23. 1. La jornada máxima de trabajo será de 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 período 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 1991 se acuerda que la jornada intensiva comprenderá el período de 1 de julio al 15 de septiembre, inclusive.

3. Se respetarán las jornadas inferiores que se tengan ya pactadas, se vengán haciendo por costumbre invecrada 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 prologando 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 seis días elegidos como festivos, se suprimirá en el mismo momento la prolongación de la jornada.

3. Para 1991 se fijan las siguientes fechas:

18 de marzo (General, excepto Barcelona).
25 al 27 de marzo (General).
28 de marzo (Barcelona).
3 de mayo (Madrid).
14 de junio (Gijón).
26 de julio (Bilbao, Zaragoza).
16 de agosto (General).
23 de septiembre (Barcelona).
26 de diciembre (Valencia).

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 o titulado de grado superior o medio: Seis meses.

Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas: Seis meses.

Encargado general y viajantes: 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 produzca 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.
Don Axel Habermeyer Kratzer.

Representantes de los trabajadores:

Don Andrés Bonet Anadón.
Doña Eusebia Adame Fidalgo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1991), 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.—Compitiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios, se conviene a estudiar durante el año 1991 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

Categorías	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
Ingeniero	174.335	2.568
Titulados de Grado Superior	120.195	1.770
Titulados de Grado Medio	113.694	1.675
Ayudante técnico y Practicante	107.730	1.587
Jefe de Almacén	148.058	2.180
Jefe Sucursal	107.307	1.581
Jefe de Grupo	172.566	2.540
Inspector de Ventas	172.566	2.540
Jefe de Sección	138.962	2.046
Encargado de establecimiento	96.028	1.415
Viajante	137.699	2.028
Corredor de Plaza	92.230	1.359
Demostradora	91.152	1.343
Aprendiz primer año	47.146	695
Aprendiz segundo año	51.009	751
Aprendiz tercer año	56.489	832
Aprendiz cuarto año	63.456	935
Conserje	91.679	1.350
Cobrador	93.576	1.378
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	89.830	1.324
Personal limpieza	90.671	1.334
Jefe Administrativo «A»	174.335	2.568
Jefe Administrativo «B»	162.207	2.390
Contable	98.207	1.447
Cajero	98.207	1.447
Taquimecanografía con idiomas	142.498	2.098
Oficial Administrativo 1.ª	125.825	1.825
Oficial Administrativo 2.ª	92.018	1.355
Auxiliar Administrativo	89.830	1.324
Aspirante Administrativo	64.904	956
Dibujante	108.513	1.598
Delineante	99.995	1.472
Jefe Taller	116.758	1.720
Técnico posventa	93.741	1.380
Profesional de Oficio de 1.ª	125.320	1.846
Profesional de Oficio de 2.ª	117.235	1.726
Ayudante de Oficio	90.518	1.332
Capataz	125.825	1.852
Mozo especializado	116.981	1.723
Telefonista	89.830	1.324
Mozo	89.830	1.324
Envasadora o Embaladora	89.830	1.324