

1395 RESOLUCION de 10 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1987, de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social en representación de los trabajadores y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/80, 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, 10 de diciembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

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 del Director general, Gerente, Director, Subdirector 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 primero de enero de 1987.

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

Art. 4.º *Duración.*—La duración del Convenio se pactará para que éste se halle en vigor hasta el 31 de diciembre de 1987. Sin embargo, se prorrogará a partir de dicha fecha de año en año, si ninguna de las partes lo hubiere denunciado con una antelación mínima de tres meses a la propia fecha o al término de alguna de sus prórrogas.

CAPITULO II

A) RETRIBUCIÓN MÍNIMA DE CONVENIO

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

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 art. 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 mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo para 1987, respetándose en todo caso la cláusula 3 del art. 23 de este Convenio sobre reconocimiento de jornadas inferiores.

B) ANTIGÜEDAD

Art. 8.º *Aumentos por antigüedad.*—El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario base, correspondiente 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 Convenio vigente (anexo, columna A), para categoría profesional.

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

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

C) SISTEMA RETRIBUTIVO

Art. 10. *Sistema retributivo.*—La Empresa podrá establecer para su personal de carácter mercantil sistemas sustitutivos de salarios a base de comisiones sobre 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 de 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 o mediante envío debidamente acreditado. 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 periodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, reparación de siniestros, etc., 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 10.500 pesetas por cada hijo que reúna dichas condiciones y la demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación se abonada conjuntamente con la primera retribución que se liquida dentro del mes de septiembre de cada año y queda condicionada

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.

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) *Accidentes de trabajo.*—La Empresa mantendrá con la Mutua «Asepeyo» la póliza colectiva de Seguro, complementario a las indemnizaciones por accidentes de trabajo, en las condiciones contratadas en 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 sindicales para el ejercicio de sus facultades representativas, serán retribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 18. Se regulará 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.º 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 aquélla sea inferior a cinco años.

2.º Por alumbramiento de esposa: Dos días completos o doce horas laborables dentro del periodo de diez días a elección del productor.

3.º Por muerte, enfermedad o accidente graves, o intervención quirúrgica de importancia de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, padres políticos, hasta cinco días naturales.

4.º Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

5.º Por matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

6.º 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. *Permiso por maternidad.*—Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 46.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (derecho a excedencia por nacimiento de hijo), tendrán derecho, en lugar de la excedencia, a un permiso no retribuido por seis meses, a contar desde el día siguiente al de alta médica. El trabajador que haya optado por el permiso deberá comunicar su reincorporación a la Empresa con quince días de antelación a la finalización del mismo, debiendo ser admitido de forma inmediata en el puesto de trabajo, respetándosele siempre la categoría que ostentaba con anterioridad al disfrutado permiso.

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 1987 se establece un período fijo, comprendido del 3 al 21 de agosto, ambos inclusive, y un resto de diez días laborables a elegir de común acuerdo por el trabajador y la Empresa. En caso de discrepancias, se someterán a la Comisión Paritaria como paso previo antes de emprender una acción por cualquier otra vía.

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

J) PRENDAS DE TRABAJO

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

K) FORMA DE PAGO DE SALARIOS

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

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

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

L) JORNADA

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

2. *Jornada intensiva.*—Durante el 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 1987 se acuerda que la jornada intensiva comprenderá el período de 29 de junio al 11 de septiembre, inclusive.

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

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

M) PUENTES

Art. 24. *Puentes.*—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 turno se hará constar así.

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

Durante el período 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 como festivos, se suprimirá en el mismo momento la prolongación de la jornada.

3. Para 1987 se fijan las siguientes fechas:

20 de marzo: General.

Del 13 al 15 de abril: General.

16 de abril: Sólo Barcelona, Valencia y Bilbao.

19 de junio: Excepto Barcelona, Valencia y Bilbao.

7 de diciembre: General.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 25. En lo que respecta a la clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Provincia de Barcelona de 1987.

CAPITULO IV

Facultades empresariales

Art. 26. *Facultades empresariales.*—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

Período de prueba. Plazo de preaviso

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

Personal técnico titulado delegado superior o medio: Seis meses.

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

Encargado general y Viajante: Tres meses.

Personal técnico no titulado: Un mes.

Personal mercantil: Un mes.

Personal administrativo: Un mes.

Personal de actividades auxiliares: Quince días laborables.

Personal subalterno: Quince días laborables.

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

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

En caso contrario perderán el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones de Navidad, junio, vacaciones y beneficios que les correspondieran.

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 Catalunya 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 Miguel Castel Borell.
Don Adalbert Christian.
Don Axel Habermeyer Kratzer.
Don Agustín Vargas Gold.

Representantes de los trabajadores:

Don Antonio Casanovas Novell.
Don José Díaz Gómez.
Don Manuel López González.
Doña Ana María Ricart Igual.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1987) 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 la de dieciocho años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobrepase el 4 por 100 sobre la población activa, según los datos estadísticos oficiales.

Segunda.-Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios se conviene en estudiar durante el año 1987 la posibilidad de prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades tal como lo contempla el artículo 31 de la Ley 8/1980.

Tercera.-Asimismo también se estudiará la posibilidad de refundir en un solo concepto las partidas que se abonan como «Mayor Tiempo Invertido», «Locomoción/Gasolina» y «Subvención Comida».

Cuarta.-A título excepcional, y por una sola vez, cada persona de plantilla de alta de la Empresa percibirá la cantidad de 51.324 pesetas en concepto de premio, a abonar juntamente con la nómina del mes de junio.

Quinta.-De acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, una vez se publique el Reglamento de desarrollo de la misma, 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

Categoría	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
Ingeniero	134.893	981
Ayudante Técnico	125.509	926
Jefe Grupo	133.524	970

Categoría	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
Viajante	106.546	785
Jefe Almacén	114.562	839
Jefe Administración A	134.893	981
Jefe Administración B	125.509	926
Jefe Sección	107.523	785
Taquim. I. E.	110.259	807
Telefonista	97.358	719
Oficial Administrativo primera	97.358	719
Oficial Administrativo segunda	86.803	643
Auxiliar Administrativo	78.591	578
Auxiliar Administrativo 18 a 20 años	72.726	534
Capataz	97.358	719
Profesional primera	96.967	719
Profesional segunda	90.712	665
Mozo especializado	90.515	665
Mozo	86.410	632
Mujer limpieza	70.157	523

1396

RESOLUCION de 10 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 1987; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 10 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «NERVACERO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Generalidades

1.1 *Ambito territorial.*-El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa «Nervacero, Sociedad Anónima».

1.2 *Ambito personal.*-El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en «Nervacero, Sociedad Anónima» y los que ingresen durante su vigencia, a excepción hecha de aquéllos que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, sean considerados por la Dirección de la Empresa como personal fuera de Convenio.

1.3 *Ambito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá la duración del año 1987, considerándose denunciado el día de su caducidad. No obstante, los efectos económicos de la tabla del anexo 1 se retrotraerán al 1 de enero de 1987 y los de la tabla del anexo 2 al 1 de julio de 1987.

1.4 *Absorción y compensación.*-Todas las compensaciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio serán consideradas y comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que, en todo caso, podrán ser absorbidas o compensadas por cualquier otra que esté establecida o pueda establecerse por disposición legal, general o particular, convenio, norma o disposición reglamentaria.

1.5 *Jurisdicción e inspección.*-Comisión Mixta de Vigilancia de Convenio.-En orden a la jurisdicción e inspección de es Convenio se crea una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio