

Ministerio de Defensa 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus términos estimatorios la expresada sentencia sobre reconocimiento de trienios.

Madrid, 11 de marzo de 1992.-P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Excmo. Sr. General Jefe del Mando de Personal, Dirección de Gestión de Personal (Cuartel General del Ejército).

8694 *ORDEN 423/38316/1992, de 11 de marzo, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, fecha 27 de noviembre de 1991, en el recurso número 2.410/1990-03, interpuesto por don Heliodoro Martín Ufano.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus términos estimatorios la expresada sentencia sobre reconocimiento de trienios.

Madrid, 11 de marzo de 1992.-P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Excmo. Sr. General Jefe del Mando de Personal, Dirección de Gestión de Personal (Cuartel General del Ejército).

8695 *ORDEN 423/38318/1992, de 11 de marzo, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, fecha 9 de enero de 1992, en el recurso número 2.528/1990-03, interpuesto por don Juan Francisco Garrote Prieto.*

De conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus términos estimatorios la expresada sentencia sobre reconocimiento de trienios.

Madrid, 11 de marzo de 1992.-P. D., el Director general de Personal, José de Llobet Collado.

Excmo. Sr. General Jefe del Mando de Personal, Dirección de Gestión de Personal (Cuartel General del Ejército).

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8696 *RESOLUCION de 20 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Miele, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Miele, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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 1.040/1981, 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, 20 de marzo de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, S. A.»

ARTICULO 1º. Ambito territorial.- El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa "MIELE, S.A.", en el territorio nacional.

ARTICULO 2º. Ambito funcional.- El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

ARTICULO 3º. Ambito personal.- El Convenio afecta a la totalidad de los productores, con excepción del personal a quienes la Empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los productores que ingresen durante su vigencia.

ARTICULO 4º. Vigencia, duración y denuncia.- El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de Enero de 1992, debidamente aprobado por la comisión negociadora. Este Convenio se establece por dos años, excepto en lo referente a revisión salarial, que será objeto de negociación anual.

A partir de 1 de Noviembre de 1993, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la comisión negociadora.

ARTICULO 5º.- Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

ARTICULO 6º.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica; y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

ARTICULO 7º. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.- Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la Empresa vigente en cada momento.

ARTICULO 8º. Sistema de pago de la nómina.- El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

ARTICULO 9º. Revisión salarial.- Para el año 1992 se aumentará el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio en un 8,0 por 100.

Será objeto de nueva negociación la revisión salarial para 1993.

Si el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara al 31.12.92 un incremento superior al 5,5 por 100 sobre la misma fecha de Diciembre 91, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, sobre los sueldos bases vigentes al 31.12.91, y para todo el año 1992, abonándose durante el primer trimestre de 1993.

ARTICULO 10º.- Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un aumento de categoría, podrán ser absorbidos dichos complementos total o parcialmente, si el sueldo resultante llegase a ser superior al medio de la categoría a que se ascendiese.

ARTICULO 11º. Suplemento de comida.- El suplemento de comida para el personal interior queda fijado en 8,5 mensualidades de 3.000 pesetas en los centros de trabajo con comedor y 3.880 pesetas en las Sucursales y Delegaciones sin servicio de comedor. El suplemento de comida se incrementará automáticamente en el mismo porcentaje que la revisión salarial establecida.

ARTICULO 12º. Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias se abonarán en días laborables, incluidos sábados, con un 75 por 100 de aumento sobre el salario hora normal correspondiente a cada productor. Dicho aumento será del 100 por 100 en domingos y festivos.

Asimismo a conveniencia de la Empresa y con el consentimiento del trabajador, pueden disfrutarse como permiso retribuido, con dichos porcentajes de aumento, las citadas horas extraordinarias.

No obstante, las partes firmantes acuerdan la total supresión de las horas extras habituales, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la Empresa, las horas

extraordinarias estructurales se efectuarán únicamente en los casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares, al no poder ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación vigentes.

Mensualmente se notificará en su caso a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, dichas horas extras, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

ARTICULO 139. Quebranto de moneda.- El quebranto de moneda queda fijado en once mensualidades de 2.000 pesetas para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 3.000 pesetas para los cajeros.

ARTICULO 140. Pagos extraordinarios.- Las pagas extraordinarias establecidas para la totalidad de cada periodo anual, se pagarán en forma de cuatro medias pagas en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre. El total de estas cuatro pagas corresponden a dos pagas del salario real vigente en cada momento.

Los productores que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las citadas pagas extraordinarias, percibirán una cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que les corresponda a cada una de ellas.

ARTICULO 150. Gratificación especial 25 años de servicio.- Se establece una gratificación de 80.000 pesetas al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa.

ARTICULO 160. Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de 1.755 h. para 1992 y 1.750 h. para 1993, de trabajo efectivo.

Desde el 1 de Junio hasta el 31 de Agosto, ambos inclusive, y durante 8 días laborables del mes de Septiembre, se aplica una jornada intensiva de verano. La distribución de la jornada se llevará a cabo conjuntamente entre la empresa y el comité (véase anexo).

Si por Ley se estableciera una jornada de trabajo inferior a la pactada en este Convenio, se estará a lo que dicha norma determine.

ARTICULO 170. Vacaciones.- Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Treinta días naturales ininterrumpidos.
- Optativamente el personal también podrá disfrutar sus vacaciones de la siguiente forma: Veintitrés días ininterrumpidos, cinco días continuados y dos a elegir, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo y no cause gran trastorno en la Sección o Departamento correspondiente.
- Las vacaciones se disfrutarán siguiendo un sistema rotativo, de forma que todo el personal tenga las mismas oportunidades de elegir sus vacaciones.

Si a conveniencia de la Empresa y con consentimiento del empleado se disfrutan las vacaciones fuera del verano (desde el 1 de Octubre hasta el 30 de Junio), la duración de las mismas aumentará en un día.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Además de las vacaciones citadas anteriormente, se establece, dependiendo del tiempo de permanencia en la Empresa las siguientes:

- . 5 años de antigüedad: 1 día.
- . 10 años de antigüedad: 2 días naturales.
- . 15 años de antigüedad: 3 días naturales.
- . 20 años de antigüedad: 4 días naturales.

ARTICULO 180. Días no laborables.- Se consideran los días 24, 26 y 31 de Diciembre, y el Lunes de Pascua de Resurrección como no laborables, no computándose en el cociente para el cálculo del horario efectivo de trabajo.

En el caso de Alcobendas y Castellbisbal se consideran fiestas locales las de Madrid y Barcelona capital respectivamente, para el resto las de su localidad respectiva.

ARTICULO 190. Ingresos.- Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación de nuevo personal, se informará al Comité de Empresa del puesto a cubrir y de los requisitos requeridos, por si dicho puesto pudiera suponer promoción efectiva para el personal en plantilla, convocando, en el caso de que mutuamente así se acuerde, a concurso el mismo durante quince días.

En cualquier caso la Empresa informará al Comité de todos los ingresos que se produzcan.

Se procederá del mismo modo, pero con quince días de antelación en caso de despido de algún trabajador.

ARTICULO 200. Incapacidad laboral transitoria o accidente laboral.- En las bajas provenientes por enfermedad o accidente, la Empresa abonará a sus productores la diferencia entre el sueldo íntegro y la prestación a la Seguridad Social, en la forma que actualmente viene realizando, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa.

ARTICULO 210. Dote por matrimonio.- Los trabajadores que cesasen voluntariamente de prestar sus servicios, con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a una dote de tantas mensualidades del salario real vigente en cada momento, como años de servicio hayan prestado en la Empresa, hasta un máximo de ocho mensualidades.

La Empresa podrá exigir la presentación del certificado de matrimonio.

ARTICULO 220. Periodo de lactancia.- Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de una hora, destinada a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Esta reducción se realizará a elección de la trabajadora al principio o final de la jornada de trabajo.

Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTICULO 230. Excedencias.- Además de los supuestos previstos por la legislación vigente, la trabajadora en situación de excedencia por maternidad volverá automáticamente a su situación de activo al mes siguiente a solicitarlo. En caso de que existan dificultades de tipo económico o de otra índole que no hagan posible su reingreso, la trabajadora, de mutuo acuerdo con la Empresa, podrá optar por:

- Esperar hasta que se produzca la posibilidad de su reingreso.
- Ampliar su periodo de excedencia por un tiempo determinado.
- Causar baja definitiva en la Empresa, percibiendo a cambio una indemnización por la cual quede extinguida su relación laboral.

ARTICULO 240. Uniformes y reposición de prendas.- A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, renovando las mismas cuando la prenda lo requiera.

ARTICULO 250. Ayuda por defunción.- En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará a su derechohabiente el importe completo de la mensualidad correspondiente al mes en que se produzca el óbito, así como tres mensualidades adicionales de su salario fijo.

ARTICULO 260. Capacidad disminuida.- Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos colectivos que experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

ARTICULO 270. Retirada del carnet de conducir.- En caso de la retirada del carnet de conducir por causa originada dentro de la jornada laboral a personal que tenga asignado un vehículo de Empresa para realizar su trabajo y siempre que no exista una manifiesta culpabilidad, se tratará de aplicar a este personal a otra actividad similar a la que venía efectuando.

En este caso se le respetará el salario que tuviera acreditado anteriormente durante el tiempo de retirada del mencionado carnet.

ARTICULO 280. Ayuda a la formación profesional.- El personal que desee ampliar su formación profesional, realizando para ello estudios que estén relacionados con su actividad dentro de la Empresa, podrá solicitar de la misma el abono del 50 por 100 del importe de los mismos, que será hecho efectivo a la presentación del correspondiente recibo y durante el tiempo que duren los estudios.

La Empresa estudiará cada caso en particular y condiciona la concesión de su participación en los gastos a que los estudios iniciados se finalicen con la calificación mínima de apto, justificada con la certificación de los estudios correspondientes.

En caso de que esta formación sea a petición de la Empresa, el importe total de la misma será a cargo de la Empresa.

En el caso del estudio del idioma Alemán la Empresa correrá con el 100 por 100 de los gastos correspondientes, siendo potestad de la misma la determinación del centro, o en su caso profesor, que imparta las clases. El horario de dichos estudios será fuera de la jornada laboral, y será necesaria la justificación de una asistencia regular a las clases, como asimismo la calificación mínima de apto en cada curso para asumir los gastos del siguiente.

ARTICULO 290. Revisión médica.- La Empresa realizará revisiones médicas periódicas al personal a través de su Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, en la forma y medida que se acuerde con la misma.

En caso de que la Mutua Patronal detectase cualquier anomalía de tipo patológico o indicio de cualquier posible enfermedad, el trabajador será

advertido sobre el particular, ofreciéndole la Empresa un chequeo más completo al efecto.

Ante el posible peligro existente de contaminación de los trabajadores a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o trabajos similares, la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar dicho asunto en base a revisiones médicas periódicas o cualquier sistema tendiente a evitar y solucionar este particular.

Asimismo la Empresa y el comité se comprometen a estudiar lo que haya legislado en los diferentes países de la Comunidad Económica Europea, sobre posibles riesgos para la salud en lo concerniente a grabación por pantallas de ordenador, y observar lo que dicha legislación establezca.

Se realizará anualmente un estudio de las condiciones ambientales y de Trabajo del personal en pantalla, con el fin de acondicionar adecuadamente el puesto de trabajo, en el caso de que dicho informe así lo aconseje.

Se efectuará un reconocimiento médico más completo en los casos que se requiera.

ARTICULO 300. Adquisición de artículos MIELE por el personal. - El plazo de pago para las máquinas y muebles de cocina que adquiera el personal será de hasta dieciocho mensualidades, a descontar en nómina, estableciéndose un plazo mínimo de 2.000 pesetas.

En las compras por un importe superior a 162.000 pesetas, el plazo de pago será de hasta veinticuatro mensualidades.

Los descuentos a aplicar para uso propio del personal serán del 30 por 100 para máquinas, 50 por 100 para muebles de cocina y del 45 por 100 para repuestos.

ARTICULO 310. Permisos especiales retribuidos.

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

Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) Por alumbramiento de esposas: Dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del periodo de diez días a elección del productor. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

La Empresa podrá exigir el correspondiente justificante de dichos permisos y deducir del salario la no justificación de los mismos, sin perjuicio, dado el caso, de lo que la legislación laboral estipule sobre faltas y sanciones.

ARTICULO 310. Comisión mixta. - Se crea la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por los mismos miembros que han integrado la Comisión Negociadora.

ARTICULO 320. Legislación laboral. - Se sobreentiende que, en lo no estipulado en este Convenio, tanto la Empresa como el personal afecto a la misma, vienen obligados a observar y respetar las disposiciones legales que estén en vigor en materia laboral.

Alcobendas (Madrid), 07.02.1992

A N E X O

MIELE, S.A. - TABLA SALARIAL 1992

NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO BASE	NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO BASE		
I	1. Jefe Planif. y Estud. Mercados	237.842	VIII	1. Oficial Administrativo 1º	163.122		
	2. Encargado de Producto			2. Encargado de Almacén			
	3. Jefe de Explotación			3. Técnico Oficial 1º			
	4. Jefe de Ventas de Industrial			4. Profesional de Oficio 1º			
	5. Jefe de Ventas de Muebles		IX	1. Oficial Administrativo 2º	150.447		
II	1. Inspector de Ventas	202.338		2. Técnico Oficial 2º			
	2. Secretaria de Dirección			3. Ayudante de Decoración			
	3. Traductor Téc. Diplomado			4. Encargado de Expediciones			
	4. Jefe de Contabilidad Adjunto			5. Encargado de Muelle			
	5. Inspector Técnico Adjunto		X	1. Técnico Oficial 3º	144.577		
	6. Jefe Admto. del S.T.			XI		1. Ayudante de Técnico	120.797
	7. Jefe Regional S.T.					XII	
III	1. Encargado de Sección	195.768	2. Almacenero				
	2. Jefe de Expediciones		3. Auxiliar Administrativo 1º				
	3. Jefe de Delegación		4. Recepcionista-Telefonista				
	4. Jefe de Decoración		XIII	1. Telefonista	130.387		
IV	1. Programador Analista	191.237		2. Auxiliar Administrativo 2º			
	2. Jefe de Taller			3. Mozo Especialista			
	3. Supervisor Técnico		XIV	1. Auxiliar Administrativo 3º	113.703		
	4. Encargado de Delegación			2. Mozo de Almacén			
V	1. Programador	185.568	XV	1. Aspirante Administrativo 17 a.	97.017		
	2. Secretaria de Departamento			2. Aprendiz de Taller 17 a.			
	3. Tco. Espta. en Decoración		XVI	1. Aspirante Admto. 16 a.	78.832		
	4. Cajero Central			2. Aprendiz de Taller 16 a.			
VI	1. Jefe de Almacén	178.428	VII	1. Técnico Especialista	170.381		
	2. Encargado de Repuestos						
	3. Admto. Especialista						
	4. Vendedor						
VII	2. Encargado de Reprografía	170.381	2. Encargado de Reprografía				
	3. Ayudante de Insp. Ventas		3. Ayudante de Insp. Ventas				