

17947 ORDEN de 13 de junio de 1995 por la que se aprueba la denominación específica de «Aljada» para el Instituto de Formación Profesional de Puente Tocinos (Murcia).

En sesión ordinaria del Consejo Escolar del Instituto de Formación Profesional de Puente Tocinos (Murcia), se acordó proponer la denominación de «Aljada» para dicho centro.

Visto el artículo 4 y disposición transitoria tercera, punto 2, del Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, aprobado por Real Decreto 929/1993, de 18 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio); la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo,

Este Ministerio ha dispuesto aprobar la denominación específica de «Aljada» para el Instituto de Formación Profesional de Puente Tocinos (Murcia).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 13 de junio de 1995.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

17948 RESOLUCION de 28 de junio de 1995, de la Dirección General de Centros Escolares, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en relación al recurso contencioso-administrativo número 4/463/93, promovido por «Centro Escolar Amanecer, Sociedad Cooperativa Limitada».

En el recurso contencioso-administrativo número 4/463/93, interpuesto en nombre y representación del «Centro Escolar Amanecer, Sociedad Cooperativa Limitada», titular del centro «Amanecer», de Alcorcón (Madrid), contra la Resolución de la Dirección General de Programación e Inversiones del Ministerio de Educación y Ciencia, de 12 de junio de 1991, por lo que se dejó en suspensión la Resolución del Subsecretario de Educación y Ciencia de 31 de mayo de 1991, por la que, resolviendo la convocatoria a que se refiere la Orden de 10 de diciembre de 1990, se concedió a la demandante la suma de 3.600.000 pesetas como ayuda para la financiación de gastos de inversión, la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 29 de marzo de 1995, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Centro Escolar Amanecer, Sociedad Cooperativa Limitada», contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, de los recursos administrativos interpuestos contra la Resolución de la Dirección General de Programación e Inversiones del Ministerio de Educación y Ciencia, de 12 de junio de 1991, por la que se dejó en suspenso la Resolución del Subsecretario de Educación y Ciencia, de 31 de mayo de 1991, y contra la disposición tercera de la Orden del Ministro de Educación y Ciencia, de 12 de junio de 1991, por la que se acuerda no proceder al abono de la ayuda concedida por Resolución del Subsecretario de Educación y Ciencia de 31 de mayo de 1991, por un importe de 3.600.000 pesetas, para la financiación de gastos de inversión, actos que anulamos por ser contrarios a derecho, declarando el derecho de la demandante a percibir la ayuda reconocida en la Resolución de la Subsecretaría, de 31 de mayo de 1991, citada, y ordenando al Ministerio de Educación y Ciencia a que proceda a su abono.

Y todo ello sin hacer expresa imposición de costas a ninguna de las partes procesales.»

Dispuesto por Orden de 7 de junio de 1995, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 28 de junio de 1995.—La Directora general, Carmen Maestro Martín.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia en Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17949 RESOLUCION de 22 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Fiat Auto España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002122), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por miembros del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado 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 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, 22 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE «FIAT AUTO ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

PREAMBULO

En Madrid a 6 de junio de 1995, reunidos, de una parte, la representación de la empresa, compuesta por don José Luis Blanco Rodríguez y don José Luis González del Alamo, de otra, la representación de los trabajadores compuesta por don Apolonio Avila Lara, don Miguel Angel Bello García, don Ignacio Checa Garrido, don Amancio Fernández Velado, don Angel González Rodríguez, don Mariano Jodra Gil, don Juan José Lázaro Perea, don Rafael Márquez Carrizosa y don Carlos Sanmiguel Martínez, miembros de Comité de Empresa, conciertan los siguientes acuerdos:

Aprobar la redacción del XVII Convenio Colectivo de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» que figura a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 2. Ambito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» en plantilla, en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia, con la excepción del personal que ejerza funciones a nivel de Dirección, según criterio de la Dirección de la empresa, previa información de la misma a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 3. Ambito territorial.

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» en el territorio nacional.

Artículo 4. Prórroga.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por un año, si con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, no se hubiese denunciado por escrito por alguna de las partes contratantes, notificándolo a la otra.

Artículo 5. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, Convenios Colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, que únicamente

tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las percepciones resultantes del presente Convenio en cómputo anual y en base al artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Cualquier modificación en el articulado del presente Convenio, salvo interpretación a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo renegociarse su contenido.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación.

Con el fin de solventar las cuestiones de interpretación que puedan plantearse durante la vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, integrada por cuatro Vocales, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de la empresa.

Artículo 8. Concurrencia de Convenios.

Se acuerda expresamente que el actual Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en acuerdos interprofesionales o Convenios Colectivos de ámbito distinto, ya sea éste superior o inferior al del presente Convenio.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Artículo 9. Jornada y horario de trabajo.

1. Se establece una jornada máxima anual de mil setecientos sesenta y ocho horas efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

2. La distribución de la jornada y horario para cada centro de trabajo durante el año 1995 es la que figura en el anexo 5.

3. En las oficinas centrales de Alcalá de Henares (Madrid) y oficinas de las Direcciones Regionales, se establece una interrupción para la comida de cuarenta minutos de duración para las primeras y dos horas para el resto. El tiempo de las interrupciones anteriormente indicadas no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

4. Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada departamento o servicio.

5. En cuanto a los retrasos debidos a fuerza mayor, ajenos al trabajador, se tratarán de manera particular.

Las omisiones de fichaje implicarán en todo caso, una ausencia de sesenta minutos, salvo que sea debidamente justificada por su jefe inmediato y dentro de las veinticuatro horas de haberse producido. Dicha ausencia se descontará de sus retribuciones mensuales.

A efectos de cómputo para los importes a descontar, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado tenga en el mes objeto de descuento y el número de horas de trabajo de la empresa fijadas para el año 1995 (mil setecientos sesenta y ocho horas).

Artículo 10. Excepciones a la jornada.

Con el fin de cubrir adecuadamente los servicios internos y de asistencia al concesionario y cliente, se establecerán las siguientes excepciones a la jornada:

1. Los horarios específicos de cada centro se establecerán según las jornadas pactadas con los Comités de Empresa existentes en cada momento o representación social, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Al personal de la Sección de Secretaría de Dirección, Correo-Télex, Ordenanzas, Telefonistas, se les podrá adaptar su jornada de acuerdo con las necesidades de la Dirección General.

2. El personal de EDP, Sección Operación, trabajará con turnos rotativos (mañana y tarde) de quince días de duración, con el horario actualmente en vigor.

Artículo 11. Vacaciones.

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones. Los ingresados durante la vigencia del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, desde su fecha de ingreso hasta el final del año en curso.

2. Siempre que se mantenga una plantilla mínima del 40 por 100 en cada sección, salvo en aquellos servicios que por sus características específicas o urgencia así lo impidan, los trabajadores una vez superado

el período de prueba, podrán partir su período anual de vacaciones, de forma que disfruten de cuatro días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el período de vacaciones se percibirá las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el artículo 14, no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables.

4. En aquellos servicios que sea necesario establecer turnos de vacaciones, tendrán prioridad los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (comprendida entre EGB y COU o similar).

Artículo 12. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:

1.1 Por matrimonio, quince días laborables, considerados de lunes a viernes.

1.2 Por necesidades de atender personalmente los asuntos propios que no admiten demora, el tiempo imprescindible previa justificación. Estos casos deben corresponder a citaciones inexcusables de personas o entidades públicas.

1.3 Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos, sobrinos, nietos del trabajador o su cónyuge y por alumbramiento de esposa, tres días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia.

1.4 Por el tiempo imprescindible en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado 1.3 de este mismo artículo.

1.5 Por matrimonio o primera comunión de parientes en primer grado del empleado y cónyuge, un día natural previa justificación.

1.6 Para el presente año se establece un día de permiso para asuntos propios sin justificación.

2. Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que se justifique su necesidad por el interesado.

3. La concesión de las licencias corresponde a la Dirección o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados 1.2, 1.3, y 1.4, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las justificaciones posteriores. En el caso 1.1 del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la petición del permiso.

4. Las licencias y permisos regulados en estos artículos, serán retribuidas a razón del salario base más complementos personales.

5. La empresa mantiene el criterio de considerar las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, no laborales. En caso de ser éstos sábados o festivos, las de los días precedentes.

A efectos de jornada laboral, se computarán cada uno de estos días como media jornada, en caso de acumularse en uno se podrá disfrutar como día completo.

Artículo 13. Bajas por enfermedad.

La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en el Departamento de Personal dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si ello no fuera posible, deberá ser enviada a dicho Departamento por correo dentro de igual plazo.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente al Departamento de Personal, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 14. Remuneraciones mensuales fijas.

1. A los efectos de este Convenio se consideran remuneraciones mensuales fijas las siguientes:

Salario base.

Complemento personal asignado.

Complemento personal por antigüedad.

2. Salario base.—El salario base mínimo, en cómputo anual por categorías, aplicables durante la vigencia de este Convenio, figura en el anexo 2 «Tablas salariales».

3. Complemento personal asignado.—Es el complemento salarial que comprende las percepciones abonadas por la empresa en razón a las condiciones personales del trabajador, según valoración de la Dirección. Este concepto retributivo durante la vigencia de este Convenio, tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (anexo 2).

4. Complemento personal por antigüedad.—El complemento personal por antigüedad se abonará por trienios de acuerdo con el baremo que figura en el anexo 3 «Antigüedad».

Artículo 15. *Abono de las remuneraciones.*

Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en quince pagas; doce mensualidades coincidentes con los meses naturales y tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, de julio y Navidad.

La paga de beneficios del ejercicio actual, se abonará anticipadamente el 31 de marzo. Al personal de nuevo ingreso, se hará efectiva una vez finalizado el período de prueba.

La de julio junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad en la segunda decena de diciembre.

El derecho a la percepción de las pagas extraordinarias íntegras, se generarán por año completo de servicio. Períodos inferiores, se prorratearán en función de los días trabajados durante el año, tomándose como referencia las siguientes fechas:

Paga de beneficios: Días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Paga de julio: Desde o hasta el 30 de junio.

Paga de Navidad: Desde o hasta el 31 de diciembre.

Incremento salarial: El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio, consistirá en lo especificado en el anexo 1.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

1. El número de éstas serán las necesarias por pedidos o períodos punta de comercialización u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad. Para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad, multiplicado por 15 mensualidades y como divisor para 1995, mil setecientos setenta y seis horas. Al cociente resultante se le aplicará un incremento del 75 por 100 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35, párrafo 1.º, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo.

2. Las horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo y horario nocturno tendrán un incremento sobre el valor del cociente resultante, previsto en el párrafo 2.º anterior del presente artículo, del 100 por 100.

3. Se considerarán horas estructurales, a efectos de lo establecido en la legislación vigente, las de mantenimiento, notificándose mensualmente, de acuerdo con lo previsto en la Ley, a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

4. No se compensará con tiempo libre la realización de horas extraordinarias, salvo que sea solicitado por escrito, por los interesados y autorizado por la empresa.

Artículo 17. *Pago retribuciones.*

La empresa pagará las retribuciones correspondientes a través del sistema de transferencia bancaria, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y cargas sociales que correspondan.

Para el pago de retribuciones, se reconocen los actuales modelos de recibos de salarios como oficiales, con lo que se adecuarán a la Orden del 27 de diciembre de 1994.

CAPITULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 18. *Régimen disciplinario.*

Esta materia estará regulada por los puntos que a continuación se detallan:

1. Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la empresa.

2. Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

3. Se consideran faltas leves las siguientes:

3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.

3.2 No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.3 El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

3.5 La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.

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

3.7 Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

3.8 Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Se califican como faltas graves las siguientes:

4.1 Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.

4.2 Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

4.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

4.4 Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.

4.5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

4.6 Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

4.7 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.

4.9 Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la empresa.

4.10 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

5. Se califican como muy graves las faltas siguientes:

5.1 Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 en un año.

5.2 Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.

5.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.4 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.5 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

5.6 La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

5.7 La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.

5.8 Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.

5.9 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.

5.10 Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.

5.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

5.12 La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

5.13 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

5.14 Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

5.15 El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado.

5.16 La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquel en que se hubiere producido.

5.17 Las derivadas de lo previsto en los números 3.3 del punto 3 y 4.3, 4.5 y 4.8 del punto 4.

6. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

6.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

6.2 Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

6.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta cinco años.

Despido disciplinario.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo social.

CAPITULO V

Subvenciones y ayudas

Artículo 19. *Subvención por transporte.*

1. El personal adscrito al centro de Barajas percibirá una subvención por día efectivo de trabajo de 68 pesetas.

2. El personal de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» afectado por la movilidad al nuevo centro de trabajo en Alcalá de Henares (Madrid), seguirá percibiendo la subvención en concepto de transporte para el acceso a las nuevas instalaciones, por importe de 611 pesetas por día efectivo trabajado o en alternativa y previa renuncia a la citada subvención, tendrá derecho a la utilización de un servicio de autobuses, cuyas condiciones de uso y disfrute están suficientemente divulgadas entre los empleados para que lo utilicen en su beneficio.

Las presentes subvenciones de transporte o en su caso utilización del servicio de autobuses, no será de aplicación al personal contratado con posterioridad al 31 de diciembre de 1992.

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

1. La empresa facilitará las siguientes prendas de vestir a los trabajadores de las categorías que se indican:

1.1 Dependientes, Almaceneros y Mozos: Dos prendas de trabajo cada año.

1.2 Ordenanzas: Un uniforme de verano y otro de invierno cada dos años.

2. La empresa no podrá exigir a los trabajadores ninguna prenda de trabajo que no haya sido facilitada por ella.

Artículo 21. *Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*

Se abonará una subvención para estos casos, probados documental-mente por perito en la materia y supeditados a revisiones anuales, consistente en una ayuda económica, que se abonará en las 12 pagas

coincidentes con los meses naturales, cuyo valor está indicado en el anexo 4, «Subvenciones».

Artículo 22. *Ayudas por estudios.*

La empresa concederá becas de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos trabajadores que lo soliciten.

La Dirección adoptará la decisión oportuna, previo informe del Jefe de Departamento al que está adscrito el solicitante.

El 50 por 100 del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la empresa y el 50 por 100 restante será abonado por el trabajador. Este importe le será reintegrado al trabajador una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Artículo 23. *Seguimiento embarazo y asistencia en parto y pruebas de diagnóstico ginecológico.*

La empresa tiene suscrita una póliza con una compañía de servicios médicos para el seguimiento y asistencia al parto de sus empleadas, siendo el 75 por 100 del coste de la póliza suscrita a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo de la empleada que suscriba la misma. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.

En el supuesto de no suscribir la citada póliza, y previa prescripción del servicio médico de Fiat Auto España, las pruebas de diagnóstico ginecológico complementarias serán abonadas por la empresa.

Artículo 24. *Anticipos extraordinarios.*

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta tres mensualidades netas a reintegrar en el plazo máximo de 12 mensualidades consecutivas, contadas a partir del mes siguiente al que se ha percibido el anticipo. El número máximo de anticipos a conceder no podrá exceder del 15 por 100 de la plantilla existente en cada momento.

Los anticipos anteriormente reseñados se concederán por el siguiente orden de prioridad:

1.º Para atender situaciones de extrema necesidad en casos de enfermedad y siniestro de vivienda habitual del empleado.

2.º Impuestos legales, fianzas, etc. del empleado.

3.º Otros supuestos previo estudio y acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 25. *Prioridad de ingreso para hijos de empleados.*

A igualdad de requisitos solicitados para la cobertura de una vacante en la plantilla, la empresa dará prioridad a los hijos de los empleados de la misma.

Artículo 26. *Condiciones de pago aplazado por la adquisición de vehículos.*

Con carácter exclusivo para los empleados de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» se establece la posibilidad de que se acojan a una modalidad de pago aplazado con arreglo a las siguientes condiciones:

a) El vehículo deberá ir matriculado a nombre del interesado.

b) Descuento del 12 por 100 sobre P.F.F. (no acumulable a campañas promocionales y series especiales).

c) Pago 25 por 100 contado y 75 por 100 aplazado a dos años sin intereses.

d) Antes de la entrega del vehículo el empleado deberá presentar a Fiat Auto España seguro a todo riesgo del vehículo.

e) El pago aplazado se formalizará mediante pagarés suscritos por el empleado, que autoriza a Fiat Auto España a descontar de la nómina durante los dos años sucesivos siguientes desde el mes que se entregue el vehículo.

f) El empleado se compromete a no enajenar ni ceder en uso a terceros el coche, antes de haber pagado la totalidad del mismo.

g) Para el supuesto de fallecimiento o invalidez permanente, el empleado designará como beneficiarios a Fiat Auto España con prelación al resto de los demás beneficiarios en el cobro del seguro de vida, hasta la suma total de la deuda pendiente.

h) El empleado que cause baja definitiva en la empresa, cualquiera que sea el motivo [salvo lo indicado en el apartado g)], autoriza expresamente a Fiat Auto España para que de su liquidación y finiquito descuenta las cantidades pendientes de pago hasta donde alcancen y si no fuera suficiente, a retener la posesión del citado vehículo hasta su completo pago y sin perjuicio de las acciones legales que Fiat Auto España pueda ejercitar para la mejor defensa de sus intereses.

CAPITULO VI

Acción sindical

Artículo 27. Principios generales.

La acción sindical en la empresa se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación con las modificaciones establecidas en el presente artículo.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por pertenecer a una u otra central sindical legalmente establecida, de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa, en cada uno de sus centros de trabajo, pondrá a disposición de las centrales sindicales representativas de al menos un 10 por 100 de los trabajadores del centro, un tablón de anuncios para su utilización con fines sindicales.

Artículo 28. Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán informar libremente a los trabajadores, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la empresa, sobre todo lo relativo a la acción sindical en la empresa o en la central a la que correspondan.

El Comité de Empresa de cada centro de trabajo tendrá derecho a utilizar un local que la empresa pondrá a su disposición, para reuniones con motivo de su actividad sindical.

El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Dirección, asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo, con un máximo de seis horas al año, cuando tenga que tratar asuntos generales de interés laboral de la empresa que afecten al centro de trabajo o a la empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio, de respetar la normal actividad del centro.

El Comité de Empresa ejercerá la vigilancia y control sobre las siguientes materias:

Sistema de trabajo, a través del Comité de Empresa o de cualquier otra Comisión, que a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.

Seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.

Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.

Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.

Horas extraordinarias, la Dirección de la empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre este tema.

Artículo 29. Centrales sindicales.

Cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la empresa.

Estas centrales sindicales podrán celebrar asambleas con el personal en los locales del centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación, a la Dirección.

Las respectivas centrales sindicales, representadas en el Comité de Empresa, podrán solicitar con la debida constancia y representación de la Dirección de la Empresa la recaudación de sus cuotas sindicales a través del sistema de nómina de la empresa, siempre y cuando se sujeten a los criterios administrativos que les señale el Departamento de Personal y de acuerdo con la exigencia del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/8 de Libertad Sindical.

Artículo 30. Excedencias por funciones sindicales.

Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial a nivel de Secretario del sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ANEXO 1

Incremento salarial

Durante el año 1995 se aplicará un 4,5 porcentual sobre todos los conceptos retributivos al 31 de diciembre de 1994, aplicándose las tablas salariales que obran como anexo 2 donde se han incluido los aumentos salariales negociados en el marco del presente Convenio Colectivo, así como en el anexo 3.

Dicho incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1994, salvo:

a) Personal que haya causado baja en la empresa antes del 6 de junio de 1995.

b) Personal que haya suscrito en su contrato cláusulas de revisión o incremento más beneficioso a los acordados en el presente Convenio.

El personal que haya suscrito contratos temporales, cualquiera que sea su modalidad, le serán de aplicación los citados incrementos en el momento en que se prorrogue el contrato, o en su caso, se incorpore definitivamente a la plantilla.

En las promociones profesionales se aplicará como mínimo la diferencia que existe entre los importes de las escalas salariales del anexo 2. Esta diferencia no será absorbible bajo ningún concepto.

ANEXO 2

Tabla de salarios base por categorías profesionales

Personal empleado

1. El salario de todo el personal que preste sus servicios en esta empresa, con independencia del nivel que ostente en cada momento, queda establecido de la forma que se expresará más adelante,

2. Para el personal con categoría de titulado superior que haya suscrito contrato en prácticas, se establece un plazo máximo de dos años para su adecuación a las tablas base previstas para su categoría.

Asimismo, el personal con titulación superior, que a la firma del presente Convenio ostente la categoría de Jefe de Organización de 1.ª o similar, le será reconocida su titulación previa acreditación de la misma y sin que ello suponga coste adicional alguno por el cambio de categoría.

Categoría	Pesetas
Personal titulado superior:	
Ingenieros y licenciados	3.697.372
Personal técnico titulado:	
Titulado de grado medio	3.450.883
Ayudante técnico sanitario	3.450.883
Personal mercantil, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Almacén	3.450.883
Jefe de Sección Mercantil	3.081.141
Dependiente mayor	2.495.726
Dependiente	2.249.237
Almacenero	2.249.237
Personal administrativo, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Administración	3.450.883
Jefe de Sección Administrativa	3.081.141
Secretaria de Dirección (con idioma italiano) Técnico administrativo	2.773.017
Contable-Cajero	2.495.726
Oficial administrativo	2.249.237
Auxiliar administrativo	2.033.549
Personal de servicio y actividades auxiliares:	
Oficial de 1.ª	2.156.802
Oficial de 2.ª	2.095.167
Oficial de 3.ª	2.033.549
Mozo especialista	2.033.549
Mozo	1.848.678
Personal de Organización:	
Jefe de Organización de 1.ª	3.450.883
Jefe de Organización de 2.ª	3.081.141
Técnico de Organización de 1.ª	2.773.017
Técnico de Organización de 2.ª	2.495.726

Categoría	Pesetas
Personal subalterno:	
Ordenanza/Conductor	2.033.549
Telefonista/Recepcionista	2.033.549
Personal de venta:	
Jefe de Ventas	3.450.883
Jefe de Grupo	3.081.141
Jefe de Sección Mercantil	3.081.141
Oficial administrativo	2.249.237
Auxiliar administrativo	2.033.549
Personal de almacén:	
Jefe Almacén	3.450.883
Almacenero	2.249.237
Mozo especialista	2.033.549
Mozo	1.848.678

Definición

Mozo especialista: Conocimiento de todas y cada una de las tareas propias del almacén (recepción, ubicación, «picking», embalajes, expediciones, etc.) y de los utilajes y elementos auxiliares precisos para el correcto desempeño del trabajo que presta en cualquiera de las actividades y áreas del almacén según las necesidades y carga de trabajo prefijadas por la empresa, en cada momento.

Serán requisitos para acceder a la categoría:

Informe favorable del responsable de almacén en el que se acredite:

Experiencia mínima de tres años como Mozo.

Conocimiento de todas las áreas del almacén.

Cumplimiento del rendimiento mínimo en cuanto a calidad y cantidad prefijado por la empresa, durante los dos últimos años previos a la promoción.

Índice de asistencia al puesto de trabajo. Las ausencias al puesto de trabajo no podrán superar el 5 por 100 de la jornada anual durante los dos últimos años previos a la promoción. No se tendrán en cuenta para el citado cómputo, las ausencias debidas a huelga legal, accidente de trabajo reconocido por los servicios médicos de la empresa, procesos de ILT acordados por servicios sanitarios oficiales con una duración de más de veinte días consecutivos.

Almacenero: De acuerdo con la actual estructura organizativa del almacén y con un límite máximo en cuanto al número de vacantes a cubrir del 10 por 100 de la plantilla del almacén, ostentarán la citada categoría el personal de almacén que satisfaga las exigencias que a continuación se indican.

Serán requisitos para acceder a la categoría: Informe favorable del responsable del almacén en el que se acredite (una vez determine la existencia de la vacante y la necesidad de su cobertura):

Antigüedad de cinco años como Mozo especialista.

Rendimiento en la actividad en cuanto a calidad y cantidad superior a los mínimos exigidos en cada momento durante el periodo anteriormente citado.

Índice de asistencia al puesto de trabajo durante el citado periodo en los mismos términos previstos para el acceso a Mozo especialista.

A igualdad de condiciones, promocionaría aquel que ostentara mayor antigüedad como Mozo especialista.

Los trabajadores que presten sus servicios en el almacén y que a la fecha de la aprobación del presente Convenio ostenten categorías diversas a las anteriormente indicadas para el personal del almacén, podrán mantenerlas «ad personam» hasta su definitiva baja en la empresa o reconducirse previa petición por escrito a la nueva tabla de categorías propuesta. En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Mozo especialista, con independencia de la opción ejercitada en el párrafo anterior y a efectos de cómputo del número de posiciones de almacenero cubiertas, se considera que cubren tal posición todos aquellos trabajadores que tengan asignado plus de coordinador.

Plus coordinador de grupo:

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional para el Departamento de Almacén, que perciben aquellos empleados que efectuando las funciones del puesto que tenga asignado, asumen bajo la supervisión del Jefe de Departamento, el control de trabajo de un grupo de empleados.

La designación de los coordinadores de grupo será facultad discrecional de la Dirección en función de las necesidades de organización y racionalización del trabajo.

El importe del citado plus consiste en 21.632 pesetas mensuales brutas por mes natural y el derecho a su percepción irá ligado al periodo de vigencia y unido al desempeño de la función.

ANEXO 3

Complemento personal por antigüedad

Número de trienios	Anual 95 Pesetas	Acumulado 95 Pesetas
1.º	22.744	22.744
2.º	30.347	53.091
3.º	37.714	90.805
4.º	37.808	128.613
5.º	45.348	173.961
6.º	45.348 •	219.309
7.º	52.903	272.212

A partir del séptimo trienio se pagará sin limitación de número, conforme el valor pactado para el séptimo.

El pago de este complemento se efectuará en 15 pagas. Es decir, las correspondientes a los 12 meses naturales y las tres extraordinarias de beneficios, Julio y navidad.

Premio antigüedad: El personal que cumpla veinticinco, treinta y treinta y cinco años de antigüedad en la empresa percibirá un premio, consistente en una paga equivalente a una mensualidad periódica.

ANEXO 4

Subvenciones y ayudas

Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos: Conforme a lo determinado en artículo 21 del presente Convenio, se fija una subvención de 53.243 pesetas mensuales.

Seguro de vida y accidentes: «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de: Fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.

Subvención comedor: «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» subvenciona para todos sus empleados el 80 por 100 del coste del cubierto, vigente en cada momento en el comedor del centro de trabajo ubicado en Alcalá de Henares (Madrid). El 20 por 100 restante será a cargo del empleado que utilice el citado servicio.

ANEXO 5

Horario de trabajo

Para 1995 se establece el siguiente horario de trabajo:

Centro de trabajo de Alcalá de Henares:

Los días laborables de lunes a viernes será:

Entrada: Ocho treinta horas.

Salida: Diecisiete veinte horas.

Interrupción de cuarenta minutos para comer.

Flexibilidad de una hora entrada-salida.

Salvo los viernes de junio, julio, agosto y septiembre, que será:

Entrada: Ocho treinta horas.

Salida: Catorce treinta horas.

Flexibilidad de una hora entrada-salida.

Para el Centro de Distribución de Recambios, se estará a lo establecido por la Dirección Provincial de Trabajo en el expediente 111/1994, sobre

regulación de las dos formas de trabajo y que en la actualidad están en funcionamiento.

Calendario de fiestas locales de Madrid capital.

Direcciones Regionales:

Los días laborables de lunes a viernes será:

Entrada: Nueve horas.

Salida: Diecinueve diez horas.

Interrupción de dos horas para comer (de catorce a dieciséis horas).

Salvo los viernes de junio, julio, agosto y septiembre, que será:

Entrada: Nueve horas.

Salida: Quince horas.

Calendario de fiestas autonómicas y locales del municipio donde radique el centro de trabajo.

17950 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima El Aguila».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima El Aguila» (código de Convenio número 9000212), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros y Delegados sindicales de las centrales UGT, CC.OO. y Sindicato Cervecerero Independiente, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ANONIMA EL AGUILA». AÑO 1994

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la empresa «Sociedad Anónima El Aguila», que preste sus servicios en centros de trabajo establecidos, o que establezcan en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

Podrán adherirse al presente Convenio las empresas que se dediquen a la distribución y reparto de cerveza exclusivamente, y a la fabricación de malta cervecera.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible y serán consideradas globalmente.

Quedan excluidos de aplicación del presente Convenio los Directores de Cervecería, Directores comerciales regionales y aquellas personas del «staff» de la sociedad que así lo hubieran convenido con la «Sociedad Anónima El Aguila».

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio se fija en un año desde el día 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1995. El mismo se entenderá prorrogado en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con al menos tres meses de antelación a la fecha de caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo u organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a primeros de marzo de 1995, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con quince días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1994, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Esta-

do», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

Artículo 3. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión de Interpretación que estará integrada por los siguientes representantes:

Ocho miembros en representación de los trabajadores en la siguiente proporción: Cuatro miembros de Comisiones Obreras, tres miembros de UGT y el Presidente del Comité Intercentros.

La representación de la empresa podrá tener hasta ocho miembros en la Comisión, uno de los cuales asumirá la responsabilidad de Secretario.

La función de la Comisión Mixta de Interpretación será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. Dicha Comisión de Interpretación no obstruirá la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

La Comisión queda domiciliada en Vara de Rey, 7, Madrid, convocándose dentro de los diez días siguientes de recibirse petición de interpretación, asumiendo dar contestación al tema planteado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la reunión.

Las consultas o reclamaciones a la Comisión, se dirigirán por escrito y duplicado a ambas representaciones social y empresarial.

Artículo 4. *Conceptos que integran las retribuciones salariales.*

Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

A) Percepciones salariales:

1. Salario base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos personales del salario.
 - 3.1 Antigüedad.
 - 3.2 Pluses especiales de antigüedad.
 - 3.3 Condiciones o percepciones particulares.

4. Plus de nocturnidad.
5. Plus de turnos rotativos.
6. Pagas extraordinarias.

B) Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias.
2. Retribución de festivos trabajados.
3. Primas en general y compensaciones por puesto de trabajo.

- C) Comisiones.
- D) Plus de transportes.
- E) Incentivo de productividad.

Artículo 5. *Salario base y plus Convenio.*

Los salarios base y plus Convenio serán los que se establecen por categoría en el anexo I, columnas 1 y 2.

Artículo 6. *Coefficientes salariales.*

Se establecen unos coeficientes salariales actualizados a las categorías y salarios que figuran en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 7. *Antigüedad y pluses especiales de antigüedad.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario de la forma y cuantía siguientes:

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la empresa, con un tope máximo de quince bienios, equivalente al 75 por 100.

Los trabajadores que a 1 de enero de 1970 tuvieran consolidado uno o los dos pluses especiales del 7,5 por 100, continuarán disfrutándolos, con lo que el tope máximo en estos casos especiales, resultará incrementado en el 7,5 por 100 o en el 15 por 100, según si tuvieran uno o los dos pluses especiales.

Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre la tabla para el cálculo de la antigüedad, anexo I, columna 4, de acuerdo con la categoría profesional que en cada momento corresponda al trabajador.