

24138 RESOLUCION de 15 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fag Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Fag Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1989, de una parte, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, 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 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, 15 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«FAG ESPAÑOLA, S. A.»**

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 18 .— Ámbito de aplicación.— El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la Empresa FAG ESPAÑOLA, S.A., 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.

Artículo 19 .— 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, Director de Delegación y cualquier otra que pueda existir en el futuro a estos niveles.

Artículo 19 .— 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 19 de Enero de 1.989.

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

Artículo 19 .— Duración.— La duración del Convenio se pactará para que éste se halle en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1.989. 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 SEGUNDO

A) RETRIBUCION MINIMA DE CONVENIO

Artículo 59 .— Se establece como retribución mínima de Convenio a razón de los valores que para cada categoría se determina en la columna A del Anexo 1. Las partes convienen expresamente anular y dejar sin efecto la tabla anteriormente existente y adoptar la nueva tabla de categorías y salarios que consta como Anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 60 .— La nueva retribución establecida por el Artículo precedente se regulará por las normas legales aplicables a salario.

Artículo 70 .— Por imperativo del art. 16.1 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo, se hace constar que el cómputo anual de la remuneración de Convenio expresada en el Anexo 1, corresponde a 1.926 horas y 27 minutos de trabajo efectivo para 1.989, respetándose en todo caso la cláusula 3 del art. 13 de este Convenio sobre reconocimiento de jornadas inferiores.

B) ANTIGÜEDAD

Artículo 88 .— 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% del salario base, correspondientes a la categoría en que esté clasificado, con los límites previstos en la legislación vigente. A estos efectos, se considera salario base el importe indicado en la columna A del Anexo 1.

Artículo 90 .— 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 45 años de servicio - tres mensualidades
A los 35 años de servicio - dos mensualidades
A los 25 años de servicio - una mensualidad

El importe de las mensualidades corresponderá al salario base del Convenio vigente (Anexo 1, columna A), para cada categoría profesional.

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

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

C) SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 100 .— Sistema retributivo.— La Empresa podrá establecer para su personal de carácter mercantil sistemas sustitutivos de salarios a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que establezca en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del Régimen normal previsto en los Artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los productores, cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por Vacaciones, Gratificaciones o Participación en Beneficios, se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

Artículo 110 .— Régimen complementario en caso de enfermedad o maternidad.—

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

2. En caso de simulación de enfermedad o fraude de cualquier clase llevado a cabo por el productor para disfrutar indebidamente del beneficio que establece este Artículo, será de aplicación la sanción prevista en el art. 34 de la Ley 8/1.980 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 enviado 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

Artículo 120 .— 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

Artículo 130 .— Horas extraordinarias.— Dentro de un criterio general de no realización de horas extraordinarias, se acuerda que las que se realicen en la Empresa serán exclusivamente las necesarias para cubrir circunstancias de carácter estructural, en períodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, reparación de siniestros, 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 1, columna B del presente texto, que incluye el recargo legal.

Se informará al Comité de Empresa sobre las horas extras realizadas (personas y Dptos. que las efectúen).

F) BECA ESCOLAR

Artículo 149 .- La Empresa abonará a su personal que tenga hijos en la edad comprendida entre los 3 y 16 años una gratificación de 12.000, Pesetas por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será abonada conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de Septiembre de cada año y quedará condicionada a que los hijos que den lugar a ella produzcan devengo de plus familiar o ayuda familiar y se acredite hallarse matriculados en centros de enseñanza de cualquier clase o grado.

La Beca Escolar que corresponda al personal de esta Empresa, es compatible con la que pueda percibir su cónyuge, empleado en empresa distinta. Contrariamente, si ambos cónyuges se hallaren al servicio de FAG ESPASOLA, S.A., sólo se devengará una sola Beca, cobrable por aquel de los cónyuges a cuyo cargo se hallen los menores.

G) JUBILACION E INFORTUNIO

Artículo 150 .- a) Jubilación e infortunio.- En materia de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Subsidio de Jubilación interno para aquellos a quienes sea aplicable.

b) Límite a la edad de Jubilación.- El Personal acepta fijar la edad máxima de jubilación a los 65 años. Este compromiso se mantendrá mientras subsistan las actuales disposiciones legales en materia de jubilación. En el caso de que éstas sufrieran en el futuro cualquier modificación o cambio, esta cláusula quedaría automáticamente adecuada a la nueva legislación.

c) Accidentes de trabajo.- La Empresa mantendrá con la Mutua ASEPEYO la póliza colectiva de Seguro, complementario a las indemnizaciones por accidentes de trabajo, en las condiciones contratadas con la misma, y que ampara a los trabajadores de plantilla de la Empresa.

H) LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 162 .- Licencias y representaciones sindicales.- Las licencias a representativas para el ejercicio de sus facultades representativas, serán retribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 18. Se regularán de acuerdo con el ordenamiento vigente en cada momento.

Artículo 172 .- Permisos especiales.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 12) Por matrimonio.- Veinte días naturales cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma, y quince días naturales cuando su antigüedad en aquella sea inferior a cinco años.
- 29) Por alumbramiento de esposa.- Dos días completos o doce horas laborales dentro del período de diez días, a elección del productor.
- 32) Por muerte, enfermedad o accidente graves, o intervención quirúrgica de importancia de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, padres políticos, hasta cinco días naturales.
- 42) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
- 52) Por matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
- 62) Y los previstos en el artículo 37.3 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo.

Artículo 182 .- 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.

Artículo 192 .- Permiso por maternidad.- Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el art. 46.3 de la Ley 8/1.980 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 15 días de antelación a la finalización del mismo, debiendo ser admitido de forma inmediata en el puesto de trabajo, respetándose siempre la categoría que ostentaba con anterioridad al disfrutado permiso.

I) VACACIONES

Artículo 202 .- Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán de 25 días laborales de Vacaciones anuales.

Para el año 1.989 se establece un período fijo comprendido del 31 de Julio al 18 de Agosto, ambos inclusive, y un resto de 11 días laborales 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

Artículo 212 .- 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

Artículo 222 .- Liquidación mensual.- Las retribuciones se liquidarán por períodos mensuales, el último día laborable de cada mes.

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

La gratificación denominada "Participación de Beneficios" se abonará dentro del mes de Febrero, con referencia al año anterior.

L) JORNADA

Artículo 232 .-

1. La jornada máxima de trabajo será de 42 horas 30 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 12 de Julio al 15 de Septiembre de cada año, se establece una jornada continuada de 32 horas 30 minutos de prestación efectiva máxima semanal.
Para el año 1.989 se acuerda que la jornada intensiva comprenderá el período de 3 de Julio al 15 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 establecidas.

M) PUNTES

Artículo 242 .- 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 15 días de publicarse el calendario oficial de fiestas. En caso de que sea necesario fijar un servicio de turnos, se hará constar así.

2. La recuperación en jornada normal se efectuará prolongando la jornada diaria de trabajo en 15 minutos, por la tarde.

Durante el período de jornada intensiva, la recuperación se efectuará por la mañana, empezando la jornada diaria 15 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 6 días elegidos como festivos, se suprimirá en el mismo momento la prolongación de la jornada.

3. Para 1.989 se fijan las siguientes fechas:

20 al 22 Marzo	(General)
23 Marzo	(Barcelona y Bilbao)
26 Mayo	(Madrid, Valencia y Zaragoza)
24 Julio	(Gijón y Zaragoza)
15 Octubre	(General, excepto Zaragoza)
7 Diciembre	(General)

CAPITULO TERCERO

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 259.- 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 1.989.

CAPITULO CUARTO

FACULTADES EMPRESARIALES

Artículo 269.- 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 QUINTO

PERIODO DE PRUEBA - PLAZO DE PREAVISO

Artículo 279.- Periodo de prueba.- Será requisito indispensable que conste en el contrato que se suscriba entre la Empresa y el Productor el periodo de prueba que recoge el artículo 14 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo.

- Personal técnico titulado de grado superior o medio:	6 meses
- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas:	6 "
- Encargado general y viajante:	3 "
- Personal técnico no titulado:	1 mes
- Personal mercantil:	1 "
- Personal administrativo:	1 "
- Personal de actividades auxiliares:	15 días laborables
- Personal subalterno:	15 "

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

Artículo 289.- Plazo de preaviso.- En el supuesto de cese voluntario de los productores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la Empresa con una antelación de 15 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 SEXTO

Artículo 299.- 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 8/1.980 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

Dn. Gerhard R. DAMM
Dn. Antonio SARABIA CIMENO

Representantes de los trabajadores

Dn. Angel ARRAU MACHO
Dn. Alexandre COSTA SANCHO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1.989) se abonará a quienes reúnan las condiciones específicas en el art. 149 el importe indicado de Beca Escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los 3 meses y tres años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el art. 149 hasta los 18 años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobrepase el 41 sobre la población activa, según los datos estadísticos oficiales.

Segunda.- Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios, se conviene a estudiar durante el año 1.989 la posibilidad de prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades tal como lo contempla el Art. 31 de la Ley 8/1.980.

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.- De acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1.987 de 8 de Junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, desarrollada por el R.D. 1307/1.988 de 30 de Septiembre, se acuerda iniciar las conversaciones pertinentes para adecuar lo actualmente establecido a lo legalmente estipulado, si ha lugar, y, en su caso, la creación y regulación del Fondo correspondiente.

ANEXO I

CATEGORIAS	A	B
	Salario mensual	Horas extraordinarias
INGENIERO	152.274,--	2.243,--
TITULADOS DE GRADO SUPERIOR	104.985,--	1.546,--
TITULADOS DE GRADO MEDIO	99.307,--	1.463,--
AYUDANTE TECNICO Y PRACTICANTE	93.630,--	1.379,--
JEFE DE ALMACEN	129.323,--	1.904,--
JEFE DE SUCCURSAL	93.267,--	1.373,--
JEFE DE GRUPO	150.729,--	2.219,--
INSPECTOR DE VENTAS	150.729,--	2.219,--
JEFE DE SECCION	121.378,--	1.787,--
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	83.650,--	1.232,--
VIAJANTE	120.274,--	1.771,--
CORREIDOR DE PLAZA	80.390,--	1.184,--
DEMOSTRADORA	79.582,--	1.172,--
APRENDIZ 1er. AÑO	41.180,--	607,--
APRENDIZ 2º AÑO	44.554,--	656,--
APRENDIZ 3er. AÑO	49.237,--	725,--
APRENDIZ 4º AÑO	55.216,--	813,--
CONSERJE	80.014,--	1.178,--
COBRADOR	81.642,--	1.203,--
VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO	78.462,--	1.156,--
MUJER LIMPIEZA	79.197,--	1.166,--
JEFE ADMINISTRATIVO "A"	152.274,--	2.243,--
JEFE ADMINISTRATIVO "B"	141.681,--	2.087,--
CONTABLE	85.519,--	1.259,--
CAJERO	85.519,--	1.259,--
TAQUIMECANOGRAFA CON IDIOMAS	124.466,--	1.833,--
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	109.903,--	1.618,--
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	80.248,--	1.182,--
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	78.462,--	1.156,--
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	56.458,--	851,--
DEBUJANTE	94.302,--	1.389,--
DELINEANTE	87.341,--	1.286,--
JEFE TALLER	101.376,--	1.493,--
TECNICO POST-VENTA	81.811,--	1.203,--
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	109.461,--	1.612,--
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	102.400,--	1.508,--
AYUDANTE DE OFICIO	79.063,--	1.164,--
CAPATAZ	109.903,--	1.618,--
MOZO ESPECIALIZADO	102.178,--	1.505,--
TELEFONISTA	78.462,--	1.156,--
MOZO	78.462,--	1.156,--
ENVASADORA o EMBALADORA	78.462,--	1.156,--