

1198 RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberica Aga, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberica Aga, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de junio de 1990, de una parte, por miembros del Comité de la Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 26 de diciembre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

XI CONVENIO COLECTIVO ENTRE IBERICA AGA S. A. Y SUS TRABAJADORES

ARTICULO Nº 1 - OBJETO

El presente Convenio Colectivo, se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia y el sentido de la unidad de la producción y comunidad de trabajo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores y sus condiciones de trabajo e incrementando la productividad.

ARTICULO Nº 2 - AMBITO DE APLICACION

1. TERRITORIAL

Las condiciones del presente Convenio, regirán para todos los centros de trabajo de IBERICA AGA S.A. en España.

No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran regularse por los Gobiernos Autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudiera suponer discriminación para el resto del personal.

2. PERSONAL

Afecta a los trabajadores de la empresa, sujetos a este Convenio.

ARTICULO Nº 3 - VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y DENUNCIA

1. El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

Con independencia de la fecha de su publicación, sus efectos se retrotraerán al día 1º de Enero de 1990, en todo su contenido.

2. Se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes Empresa/Trabajadores a la otra, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

ARTICULO Nº 4 - CONDICIONES ANTERIORES Y POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, Únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada y en tal supuesto, solo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras que pudieran establecerse por disposición legal que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Las condiciones pactadas en este Convenio, serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, concienzoso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales, nacionales o por cualquier otra causa. Por consiguiente, serán compensables y absorbibles todas las primas, premios, plusos o cualquiera otra retribución económica que no figure expresamente en este Convenio.

4. Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad a la fecha de aplicación del Convenio, sin que las normas de éste, puedan implicar merma alguna de los mismos.

ARTICULO Nº 5 - ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad de la Dirección de la Empresa, que podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, de haberlos.

En cualquier caso, el trabajador y la Empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fé.

ARTICULO Nº 6 - MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la Empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del Comité de Empresa.

ARTICULO Nº 7 - CLASIFICACION DEL PERSONAL

En razón a la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. **FIJOS:** Los contratados por tiempo indefinido.
2. **INTERINOS:** Los trabajadores que ingresan expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo por enfermedad, accidente o excedencia, servicio militar, etc., cesando el interino al incorporarse el trabajador sustituido.

Si el trabajador sustituido no se incorporase al término de la situación que originó la ausencia, quedará rescindido el contrato de interinidad.
3. **EVENTUALES:** Cuando lo aconsejen las circunstancias del mercado, acumulación de tareas; aumento de pedidos, vacaciones del personal aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, etc., ésta podrá contratar trabajadores eventuales. En este caso, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable hasta el máximo que estipule la Ley.
4. **POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:** Serán aquellos trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, expreso o tácito, o por servicios definidos.

ARTICULO Nº 8 - INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

1. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima de diez y seis años.

2. El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole del puesto a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

PERSONAL TECNICO TITULADO: seis meses.

PERSONAL TECNICO NO TITULADO, ADMINISTRATIVOS Y DE OFICIO: 3 meses.

PERSONAL NO CUALIFICADO: quince días laborables.

Transcurrido el plazo de prueba la contratación de la Empresa/Trabajadores, estos ingresarán en la Empresa como fijos o por el tiempo que se haya suscrito, según la modalidad de contrato establecida, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

La Dirección de la Empresa, comunicará previamente a los representantes de los Trabajadores, los puestos de trabajo que necesite cubrir y las características de las pruebas de selección.

La admisión de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa.

ARTICULO Nº 9 - PROVISION DE PLAZAS VACANTES Y RESERVA

Todas las plazas qualificadas que se produzcan en la Empresa, se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vacante, que será anunciada en todos los centros de trabajo de la Empresa con una antelación de quince días como mínimo.

Para la provisión de plazas vacantes, se establecerán tres niveles de prioridad una vez realizado el concurso oposición y ante la igualdad de condiciones:

Dichos niveles serán tenidos en base a:

- a) trabajadores fijos.
- b) Trabajadores eventuales o interinos.
- c) Personal ajeno a la Empresa.

La convocatoria para la prueba de aptitud, será anunciada en los correspondientes centros de trabajo, publicándose por la mayor publicidad a la misma, especialmente al personal que por comisión de servicios, vacaciones, accidentes o enfermedad, no esté presente en la Empresa; expresando lugar, fecha, etc.

El personal estará constituido por una Comisión mixta entre la Empresa y el Comité.

Las normas contenidas en este artículo no afectan a las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como Gerentes, Jefes de Planta, Jefes de Contabilidad, Delegados de Zona, Jefes de Turno y Secretarías de Dirección.

La Empresa se reserva el derecho de contratar a equipo especializado en la selección del Personal.

ARTICULO Nº 10 - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En esta materia se estará a lo dispuesto en los Artículos 45 a 48 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO Nº 11 - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En materia de extinción de contrato por voluntad del trabajador, por causas tecnológicas o económicas y de fuerza mayor; por causas objetivas o despidos disciplinarios, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, regulado en los Artículos 49 a 56 o en la norma que los sustituya.

ARTICULO Nº 12 - PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

El personal de la Empresa, con capacidad disminuida, tendrá preferencia para ocupar puestos adecuados a sus condiciones, procurando que sean de categoría equivalente y respetando en cualquier caso sus condiciones económicas.

ARTICULO Nº 13 - IGUALDAD DE CONDICIONES

No se establecerá ninguna discriminación entre el personal sujeto a este Convenio, por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, etc.

ARTICULO Nº 14 - MOVILIDAD DEL PERSONAL

La Dirección de la Empresa, en caso de necesidad, podrá destinarse a los trabajadores a realizar tareas de distinta categoría profesional a la suya, percibiendo en su caso el salario correspondiente al puesto de trabajo desempeñado y reintegrando al trabajador a su destino, una vez cesada la causa que motivó el cambio.

Quando se trate de categoría superior, este cambio no podrá durar más de cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias u otras causas análogas justificadas, en cuyo caso, la situación se podrá prolongar mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas y en el supuesto de que el trabajador sustituido causara baja definitiva en la Empresa, el trabajador que venga realizando sus funciones, será promocionado de forma automática a la nueva categoría profesional.

Quando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo momento la retribución correspondiente a su propia categoría. En ningún momento, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría en el mismo trabajador.

Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su salario se acondicionará a su nueva categoría profesional.

En todos los casos anteriores, será preciso el informe del Comité previamente.

ARTICULO Nº 15 - FORMACIÓN PROFESIONAL

La Dirección de la Empresa, impartirá cursos teórico-prácticos sobre producción y manejo de gases del aire y acetileno.

Cursos sobre seguridad y peligrosidad en el transporte de gases en camiones y cisternas.

Cursos de prevención y lucha contra incendios.

Cursos de prevención de accidentes de trabajo.

Cursos de promoción en los distintos puestos de trabajo.

Cursos de contabilidad y todos aquellos cursos de otras especialidades que conjuntamente, la Dirección y el Comité de Empresa, estimen de utilidad recíproca.

Cursos de Inglés, aportando la Empresa el 75% de su importe.

ARTICULO Nº 16 - JORNADA LABORAL

Todo el personal de la Empresa disfrutará la siguiente jornada laboral:

1. 40 horas semanales durante todo el año, excepto el periodo de verano que será de 35 horas semanales; periodo comprendido entre el 16 de Junio y el 15 de Septiembre.

2. Al objeto de que todo el personal disfrute la reducción de jornada correspondiente al periodo del 16 de Junio al 15 de Septiembre, se distribuirá su disfrute en computo anual en aquellos casos que no puedan acogerse a la jornada de verano.

Las horas computadas por reducción de jornada de verano, en ningún caso tendrá la naturaleza de horas extraordinarias.

ARTICULO Nº 17 - HORARIO DE TRABAJO

El personal sujeto a turnos (fabricación), por la propia naturaleza de su trabajo, acomodará su horario de forma que el ciclo productivo no se interrumpa, complementándose sus descansos en periodos de veintiocho días.

El resto del personal comenzará a las 07,00 horas y terminará a las 15,00 horas en jornada de invierno, y de 07,00 horas a 14,00 horas en jornada de verano.

Los conductores, por la naturaleza de su trabajo, hacen dejación de las horas computadas, siempre y cuando no pudieran disfrutar dichas horas durante el año.

El personal de oficinas, almacén general y Delegaciones de Zona, comenzará su trabajo a las 07,00 hasta las 15,00 horas en invierno y de 07,00 horas a 14,00 horas durante la jornada de verano, descansando sábados y domingos, si bien se le permitirá una flexibilidad de entrada por la mañana que no podrá exceder de treinta minutos, obligándose a permanecer en su puesto de trabajo después de la hora oficial de salida hasta completar la jornada establecida.

Por excepción, la Delegación de Madrid, tendrá una jornada laboral de invierno de idéntica duración a la del resto de personal de igual clasificación, si bien dicha jornada no tendrá carácter de continuada.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de quince minutos para la toma de alimentos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

ARTICULO Nº 18 - VACACIONES RETRIBUIDAS

El régimen de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal de la Empresa, es el siguiente:

21 días laborables, contados de Lunes a Viernes, deduciéndose las fiestas locales y nacionales, garantizándose que en los casos de no llegar a los treinta días naturales, se dará el vigésimo segundo día.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un mínimo de quince días naturales de vacaciones de forma continuada.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones, no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

La vacación anual no podrá compensarse en metálico.

Los trabajadores que cesen antes del día 31 de Diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes a los meses trabajados. Si los hubiese disfrutado, se les deducirá de la liquidación final el importe de los días disfrutados en exceso.

En caso de baja por enfermedad común, durante el periodo de vacaciones, dichos días serán recuperados, pero se hará en el momento que no perjudique el régimen de vacación de algún otro trabajador.

No interrumpe las vacaciones y por lo tanto, no son deductibles las causas contempladas en los puntos 1, 3, 6 y 7 del Artículo Nº 21 a continuación, que regula las licencias retribuidas.

Si por necesidades de trabajo, no se pudiesen disfrutar las vacaciones, éstas serán acumulables a las del año siguiente, sin que ésta situación pueda prolongarse más de un año.

Se considera falta de trabajo, sin justificación y por tanto, sin percepción de salario, aquellas vacaciones que se tome el trabajador, sin que previamente y con la antelación suficiente hayan sido autorizadas por el correspondiente Gerente y comunicado por éste al Departamento de Personal.

El Cuadro de Vacaciones se hará público antes del 30 de Abril de cada año.

Durante el período de vacaciones, el personal sujeto a turnos percibirá el plus de turno correspondiente a los días laborables, y el plus nocturno correspondiente a 6 días.

Cuando dentro de un servicio se produzcan coincidencias de fecha para el disfrute de las vacaciones, y la producción pudiera perjudicarse, se resolverá en primera instancia por acuerdo entre los interesados, y si este acuerdo no se produjera, mediante sorteo que determine la prioridad en la elección de las fechas.

ARTICULO Nº 19 - TRASLADOS

Los traslados de personal que implique cambio del domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, previa aceptación por la Empresa, en cuyo caso, el trabajador carecerá de derecho de indemnización por los gastos que el cambio origine.
2. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, previa tramitación ante la autoridad laboral, en cuyo caso se pactará un acuerdo escrito entre ambas partes.
3. Cuando por necesidad de trabajo se justifique, en cuyo caso la dirección de la Empresa, podrá llevar a cabo el traslado, siempre que la autoridad laboral lo autorice, de acuerdo con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que garantice a éste todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquier otros que en el futuro pudieran establecerse de acuerdo con su categoría profesional.

Esta facultad que se concede a la Dirección de la Empresa, solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve menos de cinco años al servicio de la misma, por una sola vez y siguiendo el orden inverso a la antigüedad. En el traslado a diferente localidad y siempre que se trate de personal en la misma categoría profesional, se tendrá en cuenta el siguiente orden:

- a) Solteros
- b) Viudo o divorciado sin hijos
- c) Casado sin hijos
- d) Casado con hijos
- e) Viudo o divorciado con hijos
- f) Padre de familia numerosa
- g) Miembro del Comité de Empresa

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- a1) Locomoción del interesado y los familiares que con él convivan.
- a2) Transporte del mobiliario y enseres.
- a3) Indemnización de dos meses de salario y antigüedad.

La Dirección de la Empresa, estará asimismo obligada a facilitar al trasladado, vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniera disfrutando en su lugar de residencia, y si ello no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia entre ambas rentas.

Se concederá asimismo veinte días de licencia retribuida para facilitar el traslado.

4. Por permuta. Los trabajadores con destino en localidades distintas, de igual categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que decida la Dirección de la Empresa en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En el traslado por permuta a diferente localidad, y siempre que se trate de igual categoría dentro del Centro de Trabajo se atenderá el siguiente orden:

- a1) Solteros.
- a2) Viudo o divorciado sin hijos.
- a3) Casado sin hijos.
- a4) Casado con hijos.
- a5) Viudo o divorciado con hijos.
- a6) Padres de familia numerosa.
- a7) Miembros del Comité de Empresa.

ARTICULO Nº 20 - TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO ACTUAL

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa, pretenda trasladar su principal centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes en la materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación siempre que sea posible y salvo casos de fuerza mayor.

Deberá detallarse en dicho aviso, los extrínsecos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese efectuado gastos justificados con motivo de traslado y éste no se llevase a efecto por la Dirección de la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado por los perjuicios ocasionados.

ARTICULO Nº 21 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

* En todo este Artículo, "fuera de la localidad ...", significa fuera de la Provincia dónde este ubicado el Centro de trabajo.

1. Matrimonio: Quince días naturales.
2. Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, y cinco días, si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.
3. Matrimonio de hijos: Un día si se realiza en día laborable.
4. Enfermedad grave de conyuge ó internamiento hospitalario del conyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos. Tres días y cinco días si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.

Abuelos, nietos, hermanos: 1 día y 3 días, si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.

5. Fallecimiento del conyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: tres días.

Abuelos, nietos, hermanos o hermanos políticos: Un día.

6. Bautizo o Primera Comunión de hijos: Un día, si se realiza en día laborable.

7. Cambio de domicilio: Para traslado de muebles y enseres por cambio de domicilio, un día.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. A estos efectos se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

Deberes de carácter político, entendiéndose como tales los que emanan para el ciudadano de las normas reguladoras del estado, de su organización y de las prescripciones de la constitución, respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones Generales, Municipales, Autonómicas o Referendums, en calidad de elector o miembro de las mesas. En estos casos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en su momento.

Deberes de la organización jurídico-social. Dentro de ellos pueden incluirse las obligaciones que emanan de las Leyes de procedimientos.

Aplicación: Citaciones personales procedentes de autoridades judiciales, militares, gubernativas o administrativas.

En todo caso, la ausencia al trabajo solo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable necesariamente se produce en horas laborables, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto.

La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia, será en cada caso exigida por la Empresa.

9. Los días necesarios sin sobrepasar diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.

10. La empleada tendrá un descanso laboral de al menos seis semanas antes del parto y ocho después. El período prenatal podrá acumularse al postnatal a voluntad de la empleada.

ARTICULO Nº 22 - LICENCIA SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión de la licencia afectara gravemente el proceso productivo o se encontrasen disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al dos por ciento de la plantilla del Centro de Trabajo.

Durante el tiempo de esta licencia, la Empresa no abonará ningún tipo de cotizaciones a la Seguridad Social.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

ARTICULO Nº 22 - EXCEDENCIA

Los trabajadores con dos años de servicio, podrán solicitar la excedencia por un periodo superior a doce meses e inferior a tres años, no computándose el tiempo que dure esta a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en personal que no sea fijo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de un mes a la terminación de la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para accederse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos tres años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no la hubiese y si en una inferior, el excedente podrá optar por cubrir esta con el salario correspondiente a la indicada categoría, hasta que se produzca una vacante en la suya o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

En los casos no contemplados, se estará a lo dispuesto en el artículo nº 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO Nº 24 - EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios a la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupara.
- Enfermedad. Una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.
- La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de la duración de éste, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar, podrá reincorporarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

ARTICULO Nº 25 - SALARIOS

Es el sueldo mensual asignado a los trabajadores según categoría profesional y puesto de trabajo según especificación en cuadro ANEXO Nº 1.

ARTICULO Nº 26 - ANTIGÜEDAD

- Los trabajadores fijos devengarán en concepto de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, con un máximo de dos trienios y siete quinquenios.
- Los módulos para el cálculo y abono de la antigüedad, figuran en el cuadro ANEXO Nº 2.
- Su cuantía será 5% para los trienios y 10% para los quinquenios.
- La fecha inicial del cómputo será la de su ingreso en la Empresa y su abono desde el 1º del mes siguiente al cumplimiento del trienio o quinquenio.

ARTICULO Nº 27 - PLUS DE TURNO

Todo el personal de fabricación a turnos, percibirá un plus consistente en el 16% de su salario, por día realmente trabajado a turno.

El personal que en la actualidad (1º de Enero de 1990) está percibiendo el Plus de Turno indebidamente (sin estar trabajando a turno) y al objeto de no causarle un perjuicio económico grave, le será congelado automáticamente, y durante un periodo de 4 años le será reducido en un 25% anual de esta cuantía, hasta su desaparición.

Si un trabajador, que habitualmente trabaja a turno, no lo hace durante un tiempo por razones de enfermedad de personal, vacaciones, mantenimiento programado de planta o similar, a pesar de que su centro de trabajo sigue con un sistema de turnos, este seguirá cobrando el Plus de Turno y Nocturno.

Si un centro de trabajo deja de funcionar a turnos, definitivamente o por un periodo superior a 30 días, los trabajadores dejarán inmediatamente de cobrar el Plus de Turno.

ARTICULO Nº 28 - PLUS NOCTURNO

Todo el personal que trabaje en los turnos de noche (23.00 a 07.00), percibirá un plus equivalente al 25% de su salario y antigüedad por noche realmente trabajada, teniendo en cuenta en la fijación de este porcentaje, las especiales características que comporta nocturnidad.

ARTICULO Nº 29 - PLUS DE TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Todo el personal de fabricación de Oxígeno y Acetileno que esté presente entre las 00.00 y las 24.00 horas en Domingos o Festivos, percibirán un Plus de MIL QUINIENTAS VEINTE pesetas.

ARTICULO Nº 30 - PLUS DE CARBURO

Los trabajadores de la fábrica de Acetileno que realizan el trasiego de carburo de los contenedores a las tolvas de los generadores, percibirán SETENTA Y UNA pesetas por cada mil kilos de vaciado.

ARTICULO Nº 31 - PLUS DE VACIADO DE CAL DE CARBURO

Los conductores que transportan la cal de carburo desde la fábrica de acetileno al punto de vaciado, percibirán un plus de CIENTO VEINTIUNA pesetas por cada vaciado de cal.

ARTICULO Nº 32 - PLUS DE DISTANCIA

Los trabajadores que residan fuera de la localidad donde está ubicado su centro de trabajo y que diariamente deban trasladarse al mismo, percibirán mientras dure esta situación la cantidad de pesetas TRESCIENTAS OCHENTA Y CUATRO por día realmente trabajado.

El Personal trasladado de la Delegación Madrid-centro a la Delegación en Pinto (Madrid), percibirá CUATROCIENTAS TREINTA Y DOS pesetas por día trabajado.

No tendrán derecho a este plus, aquellos trabajadores que voluntariamente trasladen su domicilio a algún lugar al que teóricamente diera derecho la percepción del citado plus. Respetando las condiciones actuales de los trabajadores que perciben este plus, (1º de Enero de 1990), solamente tendrán derecho a percibir el mismo, en lo sucesivo, aquellos trabajadores, que debido a traslado del centro de trabajo, vivan fuera de la localidad del centro de trabajo.

ARTICULO Nº 33 - HORAS EXTRAORDINARIAS

- Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, tiene derecho a percibir el importe de las horas extraordinarias.
- Igualmente el personal se obliga a realizar las horas extraordinarias que sean necesarias, dentro de los límites señalados por la Ley, cuando por necesidades perentorias sean requeridos por la Dirección de la Empresa.

3. No se considerarán horas extraordinarias las que, fuera de la jornada laboral y por necesidad de la organización o bien por las características de los puestos de trabajo, realicen los trabajadores incluidos en las categorías de Gerente, Jefe de Fábrica, Delegado de Zona, Jefe de Primera y Segunda de Administración y Oficina Técnica, así como el personal de Promoción y Ventas.

- El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador se ajustará a la siguiente fórmula:

$$S + A + P.E. + P.T. + P.N. + P.F.$$

1770

SALARIO HORA TIPO X 1,75 - VALOR HORA EXTRAORDINARIA DONDE:

S = Salario Mensual
 A = Antigüedad
 P.E. = Paga Extra
 P.T. = Plus de turno
 P.N. = Plus Nocturno
 P.F. = Plus de trabajo Domingos/Festivos

A esta hora tipo, se le añade el 75% de recargo.

ARTICULO Nº 34 - AYUDA ALIMENTARIA

Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa, se vieran obligados a trabajar ininterrumpidamente, jornada de doce horas,

percibirán la dieta. El Personal trasladado de la Delegación Madrid-centro a la Delegación en Pinto (Madrid) percibirá TRESCIENTAS SETENTA Y OCHO pesetas por día trabajado.

ARTICULO Nº 35 - PLUS PERSONAL EQUIPO CONTRA-INCENDIOS

Todos los trabajadores que realizaron el curso y forman parte del equipo contra-incendios, tendrán un plus de MIL pesetas mensuales que no forman parte del salario, ni se computa a efectos de pagas extras, horas extras, etc.

ARTICULO Nº 36 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

En los días quince de los meses pares de cada año, la Dirección de la Empresa abonará a sus trabajadores el importe equivalente a quince días de salario y antigüedad, pero independientemente de su pago el día 15, el devengo es el día 30 de cada mes par.

Estas pagas extraordinarias se considerarán devengadas por año completo de servicio, por lo cual, aquellos trabajadores que no reúnan este requisito, solo recibirán la parte proporcional correspondiente al período trabajado, hasta el fin del mes que se trate.

ARTICULO Nº 37 - PREMIO DE VINCULACION

Se establece un premio de vinculación con la Empresa, en función de los años de servicio prestados a la misma que no podrán ser menos de cinco.

1. A los veinticinco años de servicio continuado, se abonarán cincuenta días de salario y antigüedad.
2. A los treinta y cinco años de servicio continuado, este premio ascenderá a noventa días de salario y antigüedad.
3. Todo trabajador que al causar baja en la Empresa por:
 - a) Jubilación.
 - b) Incapacidad Total y Absoluta.
 - c) Despido improcedente.
 - d) Fallecimiento (sus herederos).

no alcanzare el período de servicio continuado que da derecho al percibo de estos premios de vinculación, percibirá la parte proporcional correspondiente al importe de uno de los períodos establecidos, es decir, con menos de veinticinco años de servicio (y más de cinco), parte proporcional de 50 días de salario y antigüedad, y en el supuesto de haber percibido este premio de vinculación, la proporcionalidad se realizaría sobre los noventa días de salario y antigüedad, teniendo en cuenta en este caso el período de servicio realizado entre 25 y 35 años de servicio.

ARTICULO Nº 38 - GASTOS DE REPRESENTACION

A los trabajadores dedicados a la promoción y venta de material de soldadura en ventas domiciliarias, se les abonará una ayuda económica de SIETE MIL SETECIENTAS CINCUENTA Y CINCO pesetas mensuales, que no formará parte del sueldo ni se computará a efecto de pagas extras, horas extras, pluses, etc.

La Dirección de la Empresa podrá aplicar este beneficio a aquellos trabajadores que por su utilidad considere necesario.

ARTICULO Nº 39 - DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas donde radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta y kilometraje, en caso de uso de vehículo propio, las cantidades que se reflejan en el cuadro ANEXO Nº 3.

ARTICULO Nº 40 - PLUS DE NUPCIALIDAD

Se establece un plus de nupcialidad de DIECIOCHO MIL CIENTO CINCUENTA pesetas para aquellos trabajadores en activo que al contraer matrimonio lleven más de dos años al servicio de la Empresa.

Los que no alcancen esta antigüedad, percibirán solamente NUEVE MIL SETENTA Y CINCO pesetas.

ARTICULO Nº 41 - PLUS DE NATALIDAD

Se establece un plus de CATORCE MIL SETECIENTAS CINCUENTA pesetas, con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiendo percibirse por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a distintas empresas.

ARTICULO Nº 42 - COMPLEMENTO A ENFERMOS Y ACCIDENTADOS

1. La Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social y Mutualidad de Accidentes de Trabajo, hasta el 100% del salario, antigüedad, plus de turno, (con un máximo de 30 días/mes) y plus nocturno (con un máximo de 6 días/mes).
2. En el supuesto de que las indemnizaciones fijadas por éstos organismos fuera superior en la forma determinada, los trabajadores percibirán la más favorable en cada caso.

3. Estos complementos quedarán condicionados a aquellas situaciones de enfermedad controlada por las instituciones reglamentarias.

4. La Dirección de la Empresa, podrá verificar el estado de la enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento por personal médico.

La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, o la inexistencia de enfermedad o accidente, determinará (con independencia de la sanción a que hubiere lugar por simulación de enfermedad o accidente), la suspensión automática del suplemento a cargo de IBERICA AGA, percibiendo en este caso solamente la indemnización del Servicio Obligatorio de Enfermedad o Mútua de Accidentes de Trabajo.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador está obligado a comunicar a la Empresa, por sí mismo o por medio de otra persona, su falta al trabajo el mismo día que ésta se produzca y entregar el Parte de Baja por enfermedad o accidente, salvo en caso de fuerza mayor justificada.

ARTICULO Nº 43 - ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precisase la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, la Dirección de la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario durante el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ARTICULO Nº 44 - GRATIFICACIONES ESPECIALES

Todos los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vieran obligados a trabajar desde las 00,00 a las 24,00 horas de los días 1 y 6 de Enero y 25 de Diciembre, percibirán una gratificación especial de SIETE MIL DOSCIENTAS OCHENTA pesetas, con independencia de las retribuciones que por este Convenio les correspondan.

Aquellos empleados que desarrollen más del cincuenta por ciento de su trabajo ante pantalla de ordenador en tareas que requieran un alto grado de atención operatoria, recibirán una gratificación del 11% sobre su sueldo y antigüedad, sin que ello incida en las pagas extras, horas extras, etc.

Plus TOPO: Todos los trabajadores acogidos a este plus, recibirán mensualmente:

- Jefes de turno * 8.000.- pesetas.
- Ayudantes de turno * 5.000.- pesetas.

ARTICULO Nº 45 - ANTICIPOS SEMANALES

Los tres primeros días de cada mes, se facilitará a los trabajadores de la Empresa que así lo soliciten, anticipos hasta el 80% del salario devengado por los mismos, en el mes de que se trate.

ARTICULO Nº 46 - PRESTAMOS AL PERSONAL

1. La Dirección de la Empresa, mantendrá un fondo mínimo de CUATROS MILLONES- QUINIENTAS MIL pesetas, para concesión al personal de préstamos sin interés sobre su sueldo y demás emolumentos. El plazo total para la devolución periódica de estos préstamos no podrá exceder en ningún caso de tres años.
2. Estos préstamos reintegrables se destinan a conseguir que los trabajadores puedan acceder a la adquisición de vivienda propia, reparación o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios por motivo de enfermedad u otras necesidades.
3. Para la obtención de estos préstamos, será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa, y en todo caso, se ajustarán al Baremo establecido en cuanto a cantidad y forma de retenciones, según cuadro ANEXO Nº 4.

ARTICULO Nº 47 - AYUDAS PARA ESTUDIO

1. La Dirección de la Empresa creará un fondo destinado a Ayudas para Estudio, para los trabajadores e hijos de los mismos.
2. Para el Curso Académico 1990-91 se destinará UN MILLON OCHOCIENTAS QUINCE MIL pesetas para este fin.
3. Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo, se comprometen a confeccionar un reglamento para la adjudicación de estas Ayudas para Estudio, que deberá estar terminado antes del próximo curso 1989/90.
4. La interpretación del Reglamento, así como su aplicación será facultad del Comité y de la Dirección de la Empresa.

El valor total de las ayudas para estudio se mantiene, y se efectuara el reparto siguiendo con las normas establecidas hasta el momento. Sin embargo, un empleado no puede percibir ayudas de AGA y de la Fundación Martínez en un mismo año, por lo que tendrá que renunciar a una de ellas. En el caso de elegir la beca de la Fundación Martínez, la ayuda para estudios de Ibérica AGA sera destinada al Fondo de Pensiones.

5. Con independencia de cuanto se regula en este artículo, el Comité de Empresa, propondrá a la Dirección General de la misma, unas ayudas especiales a Becas de Estudio que en los distintos niveles de enseñanza, estimulen a los trabajadores e hijos de los mismos que demuestren mayor brillantez, especial disposición o capacidad de trabajo para conseguir una formación académica de destacado nivel.

Las normas para optar y conceder las mencionadas ayudas a Becas, serán elaboradas por el Comité de Empresa, sometiendo a la aprobación de la Dirección General, que asignará a la vista de la propuesta, la correspondiente dotación económica.

ARTICULO Nº 48 - ECONOMATO

A los trabajadores de la Empresa que estén abonados a algún economato laboral o similar, se les abonará mensualmente la cantidad de 225 pesetas.

ARTICULO Nº 49 - SEGURO COLECTIVO DE MUERTE O INCAPACIDAD TOTAL

IBERICA AGA S.A. tiene concertado con la compañía Rentas o Seguros de Vida (RENSEVIDA), una Póliza de Seguro de Grupo, con los siguientes capitales que percibirán los trabajadores o en su caso, sus beneficiarios:

a) Fallecimiento por causa natural:	2.500.000 pesetas
b) Fallecimiento por accidente:	5.000.000 "
c) Fallecimiento accidente de circulación:	7.500.000 "
d) Incapacidad total para todo trabajo:	2.500.000 "

La incorporación de los trabajadores al Seguro de Grupo es voluntaria, y en caso de producirse, aquellos deberán colaborar al parcial sostenimiento de los costos causados en la proporción del 25% de las primas.

Estas percepciones serán independientes de la liquidación que al trabajador o a sus familiares le correspondan reglamentariamente por emolumentos devengados y no percibidos, así como de los expedientes de Defunción y Orfandad a tramitar ante la Seguridad Social.

ARTICULO Nº 50 - REGIMEN ASISTENCIAL

Complemento de Pensiones a Jubilados

En todo lo referido al régimen asistencial se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Fondo de Pensiones.

ARTICULO Nº 51 - PRENDAS DE TRABAJO

La Dirección de la Empresa facilitará dos prendas de trabajo al año, así como chaquetones de abrigo, apropiadas a la función y clase de trabajo que realice cada trabajador, para el personal de mano de obra especializada; uniformes a Conserjes, Guardias Jurados, Porteros, Ordenanzas, Botones y a todos aquellos que considere oportuno.

ARTICULO Nº 52 - ACTUACIONES RECREATIVAS

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo, IBERICA AGA S.A. y su Comité de Empresa, fomentará y promocionará cuanto le sea posible, todas aquellas actividades recreativas que tiendan a mejorar la convivencia de los hombres y mujeres que componen su equipo humano.

Para este fin se celebrará cada año, dentro de las posibilidades económicas de cada coyuntura, como hasta ahora se viene haciendo, la Fiesta de los Reyes Magos, en la que se repartirán juguetes a los hijos de los trabajadores.

- Organización de fiestas campestres.
- Aperitivo de despedida del año (31 de Diciembre).
- Obsequios de Navidad.
- Competiciones deportivas, etc.

ARTICULO Nº 53 - REGIMEN DISCIPLINARIO

A este respecto, nos remitimos a las disposiciones legales del Estatuto del Trabajador.

ARTICULO Nº 54 - COMITE DE EMPRESA

Son funciones del Comité de Empresa:

1. Vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.
2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito, sin que el Comité se obligue a informar a la Dirección del nombre de los firmantes.
3. Denunciar ante los organismos competentes, las irregularidades denunciadas a la Dirección de la Empresa y no corregidas por ésta.
4. Ser informados y consultados por la Dirección de cuantas reestructuras de plantilla, modificaciones de sistemas productivos, expedientes de crisis, traslados, despidos o

sanciones por faltas graves o muy graves, tenga la intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores afectados por dichas medidas y explicando las causas.

5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa, sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:
 - a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
 - b) Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
 - c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos de disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes y demás temas de personal.
 - d) Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.
6. Ser consultados sobre los planes de formación profesional que la Dirección pretenda llevar a cabo.
7. Proponer a la Dirección medidas que puedan conducir al aumento de la producción, mejora de la calidad, introducción de mejoras técnicas, reducción de costos, etc.
8. Conocer los asuntos de carácter laboral y cualquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.
9. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para asistir a las reuniones a que haya lugar, tendrán carácter de necesidad laboral.

ARTICULO Nº 55 - VIDA LABORAL

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité dispondrán de:
 - a) Local adecuado aunque no sea de uso exclusivo en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio centro de trabajo.
 - b) Cuarenta horas semanales remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la Empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.
 - c) Quince días laborables al año, permiso sin sueldo, para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la Empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de diez días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.
2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Dirección, no se contabilizará a los efectos previstos en el punto b) del Apartado 1.
3. Para cualquier sanción a un miembro del Comité de Empresa, se tendrá que instruir un expediente.

Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con la expresión circunstancia de los hechos que lo motivaron. El expedientado, en el plazo de los cinco días siguientes, podrá unir al expediente cuanto en su descargo estime oportuno y a la vez, proponer las pruebas cuya práctica interesa.

Estas pruebas habrán de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición.

Concluido el expediente, el Comité de Empresa, lo estudiará y determinará de acuerdo con los argumentos expresados y la legislación vigente, si estima pertinente la sanción.

En aquellos supuestos en que los tribunales dictaran la nulidad o improcedencia del despido de un miembro del Comité de Empresa, será obligado por parte de Iberica AGA, la readmisión del trabajador, sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

4. La garantía de los miembros del Comité de Empresa, deberá mantenerse durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.
5. Si el Comité de Empresa quedara reducido a dos tercios o menos de sus miembros, se convocarán nuevas elecciones en el Centro de Trabajo.
6. Derecho de Reunión. De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en el Centro de Trabajo, fuera de las horas laborales y sin que ello afecte el proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común que afecte a la Empresa, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 al 79 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO Nº 56 - COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

1. Se crea una Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, compuesta por los Sres.:

D. JOSE CORDOBA GUTIERREZ
D. MANUEL FEDRIANI GOMEZ, y
D. FRANCISCO ORTEGA LOPEZ

en representación de los trabajadores, y por la Empresa:

D. ANDERS BRUNDIN
D. EMILIO MARIN FERNANDEZ, y
D. ARTURO PRADA DE LA FUENTE

2. Esta Comisión tendrá como función la interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

3. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia; dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

4. Podrán convocar las reuniones del Comité de Vigilancia e Interpretación del Convenio, cualquiera de las partes que la integran.

Estas tendrán lugar en Cádiz, a no ser que como consecuencia de los temas a tratar, que deberán especificarse en las convocatorias, sea aconsejable por operatividad, celebrárselas en otro Centro de Trabajo.

5. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para asistir a las reuniones, tendrán carácter de necesidad laboral.

ARTICULO Nº 57 - SEGURIDAD E HIGIENE

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su puesto de trabajo, las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene; a tal efecto, su Jefe inmediato, cuidará de que se cumplan las mismas.

3. En las inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes (Comité de Empresa).

4. La Empresa se obliga a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros.

5. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias que se procurará se celebren dentro de las horas de trabajo, o en otras horas, pero con el descuento de aquellas, del tiempo invertido en las mismas.

6. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene del Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, aprobadas por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971 y normativa concordante.

7. Hasta tanto se actualice la legislación de esta materia, la Dirección de la Empresa mantendrá los dispositivos de Seguridad e Higiene que tiene organizados, procurando ampliar sus previsiones de vigilancia del riesgo, programas, presupuestos, controles, etc.

Asimismo, en las reuniones mensuales Empresa-Comité, se obliga a tener informado a éste de todas las innovaciones que puedan producirse en este campo, facilitándole estadísticas de accidentes y enfermos, mejoras del sistema, etc. y atendiendo las sugerencias que el Comité proponga en beneficio de todos los trabajadores de la Empresa.

ARTICULO Nº 58 - COMITE DE SEGURIDAD

Queda en estudio la creación de un Comité de Seguridad, para lo cual se encomienda al Sr. Córdoba Gutiérrez, que realizará las gestiones necesarias ante las autoridades, y entregará sus comentarios al representante de la Empresa para poner en marcha dicho Comité.

ARTICULO Nº 59 - PERSONAL FUERA DE CONVENIO COLECTIVO

Se procederá por parte de la Empresa a establecer un Contrato de Trabajo para aquellos empleados que estén fuera del Convenio Colectivo. El mencionado Contrato será entregado al Comité de Empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA**Disposición transitoria 1ª**

Se acuerda que: Se aplicará automáticamente un aumento a partir de 1ª de Enero de 1991, con la diferencia entre el IPC real del año 1990 y el 8,5%.

DISPOSICION FINAL

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los siguientes Sres.:

BO TENGSTRAND
ANDERS BRUNDIN
EMILIO MARIN FERNANDEZ
USALDO FERNANDEZ POLONIO
ANTONIO BERMEJO ROMERO
JESUS HOLGADO CORRALES

por haber pactado libremente otras condiciones laborales con esta Empresa.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengán establecidas o se establezcan por la legislación laboral vigente.

Y en prueba de conformidad con todo el texto de este XI CONVENIO COLECTIVO, que se formula entre IBERICA AGA S.A. Y SUS TRABAJADORES, los miembros que forman la parte negociadora firman el presente en Cádiz a los siete días del mes de Junio de mil novecientos noventa.

ANEXO Nº 1.-**ARTICULO Nº 25 - TABLAS SALARIALES****DEPARTAMENTO TECNICO**

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
1	Jefe Téc.	Gerente Producción	336.093	5.041.395
2	Técnico	Jefe Fab. Gas Aire Cádiz	224.992	3.374.880
	Técnico	Jefe Fab. Gas Aire S.Roz.	224.992	3.374.880
	Técnico	Jefe Fab. Acetil. Cádiz	201.533	3.022.995
	Técnico	Jefe Of. Técnica/Segurid.	201.533	3.022.995
3	Ayte. Téc.	Jefe Turno Fab. Gas Aire	161.138	2.417.070
	Encargado	Taller Mantenimiento	151.344	2.270.160
	Encargado	Taller Mantenimiento Veh.	143.300	2.149.500
4	Of. 1ª Prod.	Ayte. Turno Fab. Gas Aire	129.433	1.941.495
	Of. 1ª Prod.	Ayte. Turno Fab. Acetil.	129.433	1.941.495
	Of. 1ª Ac.Aux	Taller Mant. Reparac.	129.433	1.941.495
	Of. 2ª Prod.	Fábrica Acetileno	120.530	1.807.950
5	Ayte. Espec.	Fábrica Acetileno	114.584	1.718.760

DEPARTAMENTO DISTRIBUCION

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
1	Técnico	Gerente Distribución		
2	Técnico	Jefe Mant./Control Prod. Instalaciones Criogen.	201.533	3.022.995
3	Jefe 2ª Adm.	Distribución	166.486	2.497.290
4	Encargado	Taller Prueba Tubos	161.138	2.417.070
	Encargado	Rampa Gases del Aire	143.300	2.149.500
5	Of. 1ª Comp.	Encarg. Carga/Descarga	129.433	1.941.495
(*)	Of. 1ª Comp.	Conductor Cisterna	129.433	1.941.495
6	Of. 1ª Comp.	Conductor	126.466	1.896.990
	Of. 1ª Comp.	Delegaciones	126.466	1.896.990
7	Of. 2ª Comp.	Delegaciones/Rampa G.Aire	124.589	1.868.935
8	Of. 2ª Ac.Aux	Taller prueba tubos	120.530	1.807.950
9	Ayte. Espec.	Taller prueba tubos	114.584	1.718.760

INCIDENCIA

(*) = Oficial 1ª Complementario

DEPARTAMENTO COMERCIAL

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
1	Jefe 1º Adm.	Gerente Comercial		
2	Jefe 2º Adm.	Jefe Of. Comercial	234.787	3.521.805
	Jefe 2º Adm.	Delegados Cádiz, Jerez, Sevilla, San Roque, Pinto	215.221	3.228.315
	Técnico	Jefe Div. Soldadura/Corte		
	Técnico	Jefe Div. Gases Espec.		
	Jefe 2º Adm.	Delegado Málaga	142.313	2.134.695
	Jefe 2º Adm.	Div. Soldadura/Corte	181.605	2.724.075
	Encargado	Asistencia Técnica	151.345	2.270.175
3	Of. 1º Adm.	Delegaciones Zona	139.825	2.097.375
	Of. 1º Adm.	Técnico Comercial	139.825	2.097.375
	Viajantes	Delegaciones Zona	139.825	2.097.375
4	Of. 1º Comp.	Delegaciones Zona	126.466	1.896.990
	Of. 2º Comp.	Delegaciones Zona	126.466	1.896.990
	Of. 2º Comp.	Delegaciones Zona	124.589	1.868.835
	Of. 2º Com.	Ayte. Técnico Comercial	124.589	1.868.835
	Auxil. Adm.	Delegaciones Zona	120.530	1.807.950
5	Ayte. Espec.	Carga y Descarga	114.584	1.718.760

DEPART. ADMINISTRACION

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
1	Jefe 1º Adm.	Gerente Administración		
2	Jefe 2º Adm.	Jefe Contabilidad	234.787	3.521.805
	Jefe 2º Adm.	Jefe Serv. Grales/Compras	181.605	2.724.075
	Jefe 2º Adm.	Jefe Secretaría	166.486	2.497.290
	Encarg. Adm.	Almacén/Otros	155.637	2.334.555
3	Of. 1º Secr.	Secretaría General	139.825	2.097.375
	Of. 1º Adm.	Contab/Personal/Almacén	139.825	2.097.375
	Of. 2º Adm.	Contab/Compras/Recepción	126.466	1.896.990
	Aux. Adm.	General	120.530	1.807.950
4	Ordenanza/Almacén	Propias de su función	114.584	1.718.760

ANEXO Nº 2.-

ARTICULO Nº 26 - BAREMO DE ANTIGUEDAD

CATEGORIA	AÑOS	JEFE TEC./ JEFE 1º ADMON.	RESTO DEL PERSONAL
BASE		91.371	66.250
5 %	3	4.569	3.313
10 %	6	9.137	6.625
20 %	11	18.274	13.250
30 %	16	27.411	19.875
40 %	21	36.548	26.500
50 %	26	45.686	33.125

CATEGORIA	AÑOS	JEFE TEC./ JEFE 1º ADMON.	RESTO DEL PERSONAL
60 %	31	54.823	39.750
70 %	36	63.960	46.375
80 %	41	73.097	53.000

ANEXO Nº 3.-

ARTICULO Nº 39 - DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

DESPLAZAMIENTO EN VEHICULO PRIVADO

KILOMETRAJE: El precio por kilometro recorrido sube VEINTITRES PESETAS CINCUENTA CENTIMOS (23,50) con independencia del tipo de coche y consumo del mismo.

Este precio por kilometro recorrido se modificará (en + ó -) automáticamente en el 25% de las modificaciones que vaya experimentando el precio de la gasolina, fijado actualmente en 79.- pesetas/litro.

DIETAS:

VIAJES PERNOCTANDO FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA

CATEGORIA	HOTEL	SIN FRA.	DESAYUNO	ALMUERZO/CENA
Gerentes	**** (4)	2.190.-	465.-	1.965.-
Jefes	*** (3)	1.965.-	395.-	1.740.-
Otros	** (2)	1.740.-	325.-	1.565.-

VIAJES SIN PERNOCTAR FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA

CATEGORIA ALMUERZO/CENA

Gerentes	1.740.-
Jefes	1.565.-
Otros	1.395.-

El Personal de la categoría Otros percibirá 540 Pesetas por noche fuera de casa.

Se recuerda que para el cobro de estos gastos, será preceptiva la conformidad del Gerente correspondiente, quien al visar la documentación justificativa, vigilará el cumplimiento de estas normas, rechazando aquellos partes de viaje que no se ajusten a las mismas.

ANEXO Nº 4.-

ARTICULO Nº 46 - ANTICIPOS AL PERSONAL

BAREMO CAUSA DE LA PETICION/(DOCUMENTACION)	CANTIDAD	AMORTIZAR
1 Enfermedad grave/accidente del trabajador o familiar en 1er grado. Viajes, estancias y otros gastos no previstos en el S.O.E. ó Accidentes de Trabajo.	A concretar.	A fijar.
Otras necesidades diversas no previstas. (Diagnóstico Facultativo. Parte accidente ó justificación necesidad intervención médica, desplazamientos.)		
2 Ayuda para compra de vivienda ó acceso a vivienda en régimen de arrendamiento.	500.000.-	8.000.-
(Compra: Documentación adjudicación. Contrato Compra. Alquiler: Justificación desembolso.)		
3 Compra coche.	300.000.-	7.000.-
4 Reparación de viviendas. (Presupuesto contratista. Sujeto a inspección posterior de la obra).	200.000.-	6.000.-
Reparación de coches: mecánica, chapa y pintura general. (Factura del taller de reparación).		

BAREMO CAUSA DE LA PETICIÓN/ (DOCUMENTACIÓN)	CANTIDAD	AMORTIZAR
5 Celebraciones de bodas, comuniones ó bautizos (hijos del productor). (Justificante ó factura correspondiente).	100.000.-	5.000.-

OBSERVACIONES:

- A) No se facilitarán anticipos cuando exista otro pendiente ó la operación haya sido ejecutada de antemano.
- B) Las solicitudes con su documentación justificativa, será entregada al Comité los segundos Lunes de cada mes exclusivamente, salvo en caso de verdadera emergencia, en que podrán ser entregadas para su estudio en cualquier momento.

1199 RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas de Tratamientos Agro-Forestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas de Tratamientos Agro-Forestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales (revisión año 1990), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 1990, de una parte por representantes de la Central Sindical UGT, en representación del colectivo laboral afectado y, de otra, por representantes de la Asociación Empresarial ASEFA en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo. Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 26 de diciembre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

ANEXO

Tabla salarial del año 1990

Salarios en vigor desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1990

Categorías	Mensual	Total Anual
Personal de Vuelo:		
Pilotos	64.345	900.833
Personal de Tierra:		
Titulado Superior	81.335	1.138.690
Titulado Superior (media jornada)	36.090	505.260
Titulado Grado Medio	68.338	956.732
Especialistas Aeronáuticos:		
Maestro Jefe de Taller y Entrenimiento de Aeronaves	68.030	952.424
Maestro de Taller y Entrenimiento de Aeronaves	64.388	900.732
Jefe de Sección	60.645	849.030
Jefe de Equipo o Mecánico Conductor	57.287	802.018
Oficial de 1. ^a o Mecánico Conductor	57.287	802.018
Oficial de 2. ^a o Mecánico Conductor	57.287	802.018
Oficial de 3. ^a o Mecánico Conductor	53.815	753.410
Ayudante	53.815	753.410
Aprendiz de dieciséis a dieciocho años	32.899	460.590
Administrativos:		
Jefe Administrativo de primera	57.321	802.496
Jefe Administrativo de segunda	55.279	773.906
Jefe Administrativo de tercera	54.916	768.829
Oficial de primera	54.697	765.759
Oficial de segunda	53.815	753.410

Categorías	Mensual	Total Anual
Auxiliar	52.810	739.446
Aspirante	32.899	460.590
Recepcionista, Telefonista	53.815	753.410
Profesionales de Oficio:		
Almacenero Jefe	53.815	753.410
Almacenero	53.815	753.410
Conductor	53.815	753.410
Operarios:		
Capataz	53.815	753.410
Peón	53.815	753.410
Pinche de dieciséis a dieciocho años	32.899	460.590
Subalternos:		
Conserje	53.815	753.410
Ordenanza	53.815	753.410
Guarda o Vigilante	53.815	753.410
Botones de dieciséis a dieciocho años	32.899	460.590
Limpiadora	53.815	753.410

Real Decreto 170/1990, de 9 de febrero, por el que se fija salario mínimo interprofesional para el año 1990.

	Pesetas Día	Pesetas Mes	Remuneración total anual
Trabajadores desde dieciocho años	1.667	50.010	700.140
Trabajadores menores de dieciocho años	1.100	33.000	462.000

ANEXO

PRIMAS DE PRODUCCION

PRIMAS DE PRODUCCIÓN DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1990

Categorías

Pilotos:
 Fertilización: 1,28.
 Restantes tratamientos agrícolas (pesetas K/L): 2,913.
 Tratamientos bajos volúmenes y ULV (pesetas/hectárea): 42,90.
 Prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales, lucha contra heladas y otros trabajos aéreos que hayan de ser medidos por tiempos:

Aeronave de 0 a 500 K/l (pesetas/hora): 4.483.
 Aeronave de 501 a 1.000 K/l (pesetas/hora): 5.341.
 Aeronave de más de 1.000 K/l (pesetas/hora): 5.556.

DIETAS

DIETAS EN VIGOR DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1990

Categorías

- A) Personal de Vuelo: 3.435.
 B) Personal de Tierra:

Técnico de Grado Superior: 5.070.
 Técnico de Grado Medio: 3.120.
 Jefe de Primera Administrativo: 3.120.
 Técnico Aeronáutico: 3.120.
 TMA Jefe de Taller: 3.120.
 TMA Jefe de Sección: 2.630.
 Técnico no titulado: 2.630.
 Resto de personal: 2.630.

Para trabajos en el extranjero el alojamiento, manutención y transporte del personal serán por cuenta de la Empresa.