

**23879.** *RESOLUCION de 13 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1991, de una parte, por miembros del Comité de 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 13 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XII 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 1.991.

Con independencia de la fecha de su publicación, sus efectos se retrotraerán el día 1 de Enero de 1.991, 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, contencioso-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, pluses 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 ingresen 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., esta 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 período 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:** Tres meses.

**PERSONAL NO CUALIFICADO:** Quince días laborables.

Transcurrido el plazo de prueba a satisfacción de la Empresa/Trabajadores, éstos 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 período, 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 VACANTES Y ASCENSOS**

Todas las vacantes cualificadas 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 dicha vacante, se establecerán tres niveles de prioridad una vez realizado el concurso oposición y ante la igualdad de condiciones:

Dichos niveles serán tomados 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, procurando dar 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 tribunal estará constituido por una Comisión paritaria 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 Fábrica, 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 destinar 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.

Cuando 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 la excepciones apuntadas y en el supuesto de que el trabajador sustituido causará baja definitiva en la Empresa, el trabajador que venga realizando sus funciones, será promocionado de forma automática a la nueva categoría profesional.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período 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 condicionará 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 cursillos 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 período de verano que será de 35 horas semanales; período 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 período del 16 de Junio al 15 de Septiembre, se distribuirá su disfrute en cómputo 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 tendrán 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 períodos 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 horas 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.

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 hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán 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 período 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 esta 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 este 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 seis 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, en cuyo caso se pactará un acuerdo escrito entre ambas partes.
3. Cuando por necesidad de trabajo se justifique, en cuyo caso podrá la dirección de la Empresa, llevar a cabo el traslado, aún sin alcanzar un previo acuerdo con el trabajador, siempre que garantice a éste todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquier otro 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:

- b1) Solteros
- b2) Viudo o divorciado sin hijos
- b3) Casado sin hijos
- b4) Casado con hijos
- b5) Viudo o divorciado con hijos
- b6) Padres de familia numerosa
- b7) 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 extremos 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 donde esté 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 o internamiento hospitalario de conyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Tres días. Cinco días si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.  
Abuelos, nietos, hermanos: Un día y tres 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 2% 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. 23 - EXCEDENCIAS

Los trabajadores con dos años de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período superior a doce meses e inferior a tres años, no computándose el tiempo que dure ésta 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 reingreso antes de un mes a la terminación de la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos tres años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no la hubiese y si en una inferior, el excedente podrá optar por cubrir ésta 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 Art. 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 reingreso 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

1. 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.
2. Los módulos para el cálculo y abono de la antigüedad, figuran en el cuadro ANEXO No. 2.
3. Su cuantía será 5% para los trienios y 10% para los quinquenios.
4. La fecha inicial del cómputo será la de su ingreso en la Empresa y su abono desde el 10. 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 más antigüedad, por día realmente trabajado a turno.

El personal que el 1 de Enero de 1990, estaba 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 período 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 período 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, percibirá un Plus de MIL SEISCIENTAS VEINTE pesetas.

#### ARTICULO No. 30 - 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 VEINTINUEVE pesetas por cada vaciado de cal.

#### ARTICULO No. 31 - PLUS DE DISTANCIA

Este plus ampara a aquellos trabajadores que con anterioridad al 1 de Enero de 1990 lo percibían por vivir fuera de la localidad de su centro de trabajo. En lo sucesivo sólo tendrán derecho a percibirlo, aquellos que debido al traslado del Centro de Trabajo, se vierán obligados a vivir fuera de la localidad del Centro de Trabajo. La cantidad del plus es de CUATROCIENTAS NUEVE pesetas por día realmente trabajado.

El Personal trasladado de la Delegación Madrid-Centro a la Delegación en Pinto (Madrid), percibirá CUATROCIENTAS SESENTA pesetas por día trabajado.

#### ARTICULO No. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, tiene derecho a percibir el importe de las horas extraordinarias.
2. 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. En cuanto a las Horas realizadas fuera de la jornada laboral y que por necesidades de la organización o 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 Administración y Oficina Técnica, así como el personal de Promoción y Ventas, se estará a cuanto sobre esta materia dispone la legislación vigente.
4. 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. 33 - AYUDA ALIMENTARIA

Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa, se vieran obligados a trabajar ininterrumpidamente, jornada de 12 horas, percibirán la dieta. El Personal trasladado de la Delegación Madrid-Centro a la Delegación en Pinto (Madrid) percibirá CUATROCIENTAS TRES pesetas por día trabajado.

#### ARTICULO No. 34 - PLUS DE 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. 35 - 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. 36 - 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 25 años de servicio continuado, se abonarán 50 días de salario y antigüedad.
2. A los 35 años de servicio continuado, este premio ascenderá a 90 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 25 años de servicio (y más de 5), 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 90 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. 37 - 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 OCHO MIL DOSCIENTAS SESENTA 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. 38 - 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. 39 - PLUS DE NUPTIALIDAD

Se establece un plus de nupcialidad de DIECINUEVE MIL TRESCIENTAS TREINTA pesetas para aquellos trabajadores en activo que al contraer matrimonio lleven mas de dos años al servicio de la Empresa. Los que no alcancen esta antigüedad, percibirán solamente NUEVE MIL SEISCIENTAS SESENTA Y CINCO pesetas.

#### ARTICULO No. 40 - PLUS DE NATALIDAD

Se establece un plus de QUINCE MIL SETECIENTAS DIEZ pesetas, con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiendo percibirse por ambo conyuges en el supuesto de pertenecer a distintas empresas.

#### ARTICULO No. 41 - 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 31 días/mes) y plus nocturno (con un máximo de 6 días/mes).
2. En el supuesto de que las indemnizaciones fijadas por estos 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 medico.

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 Mutua de Accidentes de Trabajo.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador está obligado a comunicar a la Empresa, por si mismo o por medic 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. 42 - ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precisase la asistencia a consultorio medico, 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. 43 - 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 4 de Enero y 25 de Diciembre, percibirán una gratificación especial de SIETE MIL SETECIENTAS CINCUENTA Y CINCO pesetas, con independencia de las retribuciones que por este Convenio les correspondan.

Aquellos empleados que desarrollen más del 50% de su trabajo ante pantalla de ordenador en tareas que requieran un alto grado de atención operatoria, recibirán una gratificación del 1% 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	= 8.520 pesetas
- Ayudantes de Turno	= 5.325 pesetas

#### ARTICULO No. 44 - 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. 45 - PRESTAMOS AL PERSONAL

1. La Dirección de la Empresa, mantendrá un fondo mínimo de CUATRO 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 3 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. 46 - 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 1991-92 se destinará UN MILLON NOVECIENTAS TREINTA 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 1990/91.
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 efectuará 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 Iberica AGA será 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, sometiéndolas a la aprobación de la Dirección General, que asignará a la vista de la propuesta, la correspondiente dotación económica.

ARTICULO No. 47 - ECONOMATO

A los trabajadores de la Empresa que estén abonados a algún economato laboral o similar, se les abonará mensualmente la cantidad de 240 pesetas.

ARTICULO No. 48 - SEGURO COLECTIVO DE MUERTE O INCAPACIDAD TOTAL

IBERICA AGA, S.A. tiene concertado una Póliza de Seguro de Grupo, con los siguientes capitales que percibirán los trabajadores o en su caso, los beneficiarios:

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

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. 49 - REGIMEN ASISTENCIALComplemento de Pensiones a Jubilados

En todo lo referido al régimen asistencial se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Fondo de Pensiones, en Anexo No.5 de este Convenio.

ARTICULO No. 50 - 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. 51 - 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. 52 - REGIMEN DISCIPLINARIO

A este respecto, nos remitimos a las disposiciones legales del Estatuto del Trabajador, y a las Normas de Seguridad de la Empresa (ver Anexo No. 6).

ARTICULO No. 53 - 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 esta.
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. 54 - 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) 40 horas semanales remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la Empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.
  - c) 15 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 10 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 5 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 10 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 2 años siguientes a la expiración de su mandato.
5. Si el Comité de Empresa quedará 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 laborables 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. 55 - COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

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

D. José Córdoba Gutiérrez  
D. Manuel Fedriani Gómez  
D. Francisco Ortega López

en representación de los trabajadores, y por la Empresa:

D. Anders Brundin  
D. Emilio Marín Fernández  
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, celebrarias 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. 56 - SEGURIDAD E HIGIENE

El Reglamento de régimen interior en temas de Seguridad e Higiene, se adjunta en el Anexo No. 6 de este Convenio.

#### ARTICULO No. 57 - COMITÉ DE SEGURIDAD

El Comité de Seguridad e Higiene, estará formado por los Jefes de Recursos Humanos y de Seguridad.

#### ARTICULO No. 58 - 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

Se acuerda que: En el momento en que el I.P.C. supere el 6,5% de incremento pactado, se abonará la diferencia correspondiente desde dicha fecha, pero efectuándose los ajustes necesarios a final del año.

#### DISPOSICION FINAL

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, los empleados que han pactado libremente

otras condiciones laborales más beneficiosas con la empresa, atendiendo, en todo caso, todo lo preceptuado en el Art. 3.C de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

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

Y en prueba de conformidad con todo el texto de este XII 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 dos días del mes de Abril de mil novecientos noventa y uno.

#### ANEXO No. 1.- (1/4)

#### 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	357.939	5.369.086
2	Técnico	Jefe Fab. Gas Aire Cádiz	239.616	3.594.240
	Técnico	Jefe Fab. Gas Aire S.Roq.	239.616	3.594.240
	Técnico	Jefe Fab. Acetil. Cádiz	239.616	3.594.240
	Técnico	Jefe Of. Técnica/Seguridad	239.616	3.594.240
3	Ayte. Téc.	Jefe Turno Fab. Gas Aire	171.612	2.574.180
	Encargado	Ayte. Turno Fab. Acetil.	161.181	2.417.715
	Encargado	Taller Mantenimiento Veh.	152.614	2.289.210
4	Of. 1a. Prod.	Ayte. Turno Fab. Gas Aire	137.846	2.067.690
	Of. 1a. Prod.	Ayte. Turno Fab. Acetil.	137.846	2.067.690
	Of. 1a. Ac. Au	Taller Manten. Reparac.	137.846	2.067.690
	Of. 2a. Prod.	Fábrica Acetileno	128.364	1.925.460
5	Ayte. Espec.	Fábrica Acetileno	122.032	1.830.480

#### ANEXO No. 1.- (2/4)

#### ARTICULO No. 25 - TABLAS SALARIALES DEPARTAMENTO DE 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.	214.633	3.219.495
3	Jefe 2a. Adm.	Distribución	177.308	2.659.620
4	Encargado	Taller Prueba Tubos	171.612	2.574.180
	Encargado	Rampa Gases del Aire	152.614	2.289.210
5	Of. 1a. Comp.	Encarg. Carga/Descarga	137.846	2.067.690
	(*) Of. 1a. Comp.	Conductor Cisterna	137.846	2.067.690
6	Of. 1a. Comp.	Conductor	134.686	2.020.290
	Of. 1a. Comp.	Delegaciones	134.686	2.020.290
7	Of. 2a. Comp.	Delegaciones	132.687	1.990.305
8	Of. 2a. Ac. Aux	Prueba tubos/Rampa G. Aire	128.364	1.925.460
9	Ayte. Espec.	Prueba tubos	122.032	1.830.480

#### INCIDENCIA

(\*) = Oficial 1a. Complementario

#### ANEXO No. 1.- (3/4)

#### ARTICULO No. 25 - TABLAS SALARIALES DEPARTAMENTO COMERCIAL

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
1	Jefe 1a. Adm.	Gerente Comercial		

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
2	Jefe 2a. Adm.	Jefe Of. Comercial	250.048	3.750.720
	Jefe 2a. Adm.	Delegados Cádiz, Jerez, Sevilla, San Roque, Pinto	229.210	3.438.150
	Técnico	Jefe Div. Soldadura/Corte		
	Técnico	Jefe Div. Gases Espec.		
	Jefe 2a. Adm.	Delegado Málaga	151.563	2.273.445
	Jefe 2a. Adm.	Div. Soldadura/Corte	193.409	2.901.135
	Encargado	Asistencia Técnica	161.182	2.417.730
3	Of. 1a. Adm.	Delegaciones Zona	148.914	2.233.710
	Of. 1a. Adm.	Técnico Comercial	148.914	2.233.710
	Técnico Ccm. Comerciales	Delegaciones Zona	148.914	2.233.710
		Delegaciones Zona	148.914	2.233.710
4	Of. 1a. Comp.	Delegaciones Zona	134.686	2.020.290
	Of. 2a. Comp.	Delegaciones Zona	134.686	2.020.290
	Of. 2a. Comp.	Delegaciones Zona	132.687	1.990.305
	Of. 2a. Comp.	Ayte. Técnico Comercial	132.687	1.990.305
	Aux. Adm.	Delegaciones Zona	128.364	1.925.460
5	Ayte. Espec.	Carga y Descarga	122.032	1.830.480

ANEXO No. 1.- (4/4)

## ARTICULO No. 25 - TABLAS SALARIALES DEPARTAMENTO ADMINISTRACION

NIV.	CATEGORIA P.	PUESTO DE TRABAJO	RETRIB. MENSUAL	RET. ANUAL INCL. PAGAS EXTRAS
1	Jefe 1a. Adm.	Gerente Administración		
2	Jefe 2a. Adm.	Jefe Contabilidad	250.048	3.750.720
	Jefe 2a. Adm.	Jefe Serv. Grles/Compras	193.409	2.901.135
	Jefe 2a. Adm.	Jefe Secretaria	177.308	2.659.620
	Encarg. Adm.	Almacén/Otros	165.753	2.486.295
3	Of. 1a. Secr.	Secretaría General	148.914	2.233.710
	Of. 1a. Adm.	Contab/Personal/Almacén	148.914	2.233.710
	Of. 2a. Adm.	Contab/Compras/Recepc.	134.686	2.020.290
	Aux. Adm.	General	128.364	1.925.460
4	Ordenanza/Almacén	Propias de su función	122.032	1.830.480

ANEXO No. 2.-

## ARTICULO No. 26 - BAREMO DE ANTIGUEDAD

CATEGORIA	ANOS	JEFE TEC./ JEFE 1a. ADMON	RESTO DEL PERSONAL
BASE		97.310	70.556
5%	3	4.866	3.528
10%	6	9.731	7.056
20%	11	19.462	14.111
30%	16	29.193	21.167
40%	21	38.924	28.222
50%	26	48.656	35.278
60%	31	58.387	42.334
70%	36	68.117	49.389
80%	41	77.848	56.445

ANEXO No. 3.-

## ARTICULO No. 38 - DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

## DESPLAZAMIENTO EN VEHICULO PRIVADO

**Kilometraje:** El precio por kilometro recorrido es de VEINTICINCO (25) con independencia del tipo de coche y consumo del mismo.

Este precio por kilometro recorrido se modificara (en + ó -) automáticamente en el 25% de las modificaciones que vaya experimentando el precio de la gasolina, fijado actualmente en 85.- pesetas/litro.

## DIETAS

## VIAJES PERNOCTANDO FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA

CATEGORIA	HOTEL	SIN FRA.	DESAYUNO	ALMUERZO/CENA
Gerentes	****(4)	2.330.-	495.-	2.090.-
Jefes	*** (3)	2.090.-	420.-	1.855.-
Otros	** (2)	1.855.-	345.-	1.665.-

## VIAJES SIN PERNOCTAR FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA

## CATEGORIA ALMUERZO/CENA

CATEGORIA	ALMUERZO/CENA
Gerentes	1.855.-
Jefes	1.665.-
Otros	1.485.-

El Personal de la categoría Otros percibirá 575 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. 45 - 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. o Accidentes de Trabajo. Otras necesidades diversas no previstas.  (Diagnóstico Facultativo. Parte accidente o justificación necesidad intervención médica, desplazamientos).	A con-	A fijar.
2	Ayuda para compra de vivienda o acceso a vivienda en régimen de arrendamiento.  (Compra: Documentación adjudicación. Contrato Compra. Alquiler: justificación desembolso).	500.000.-	8.000.-
3	Compra coche.	300.000.-	7.000.-
4	Reparación de viviendas.  (Presupuesto contratista. Sujeto a inspección posterior de la obra).	200.000.-	6.000.-
5	Reparación de coches: mecánica, chapa y pintura en general.  (Factura del taller de reparación).		
5	Celebraciones de bodas, comuniones o bautizos (hijos del productor).  (Justificante o factura correspondiente).	100.000.-	5.000.-

## OBSERVACIONES:

A) No se facilitarán anticipos cuando exista otro pendiente o la operación haya sido ejecutada de antemano.

B) Las solicitudes con su documentación justificativa, serán entregadas al Comité los segundos Lunes de cada mes exclusivamente, salvo en caso de verdadera urgencia, en que podrán ser entregadas para su estudio en cualquier momento.

ANEXO No. 5

## Art. No. 49 REGLAMENTO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA COMPAÑIA IBERICA AGA, S.A.

## ANTECEDENTES

## Artículo 1.

Con fecha 1 de Octubre de 1969, la Compañía IBERICA AGA, S.A., por acuerdo de su Consejo de Administración, ratificado por la Junta General de Accionistas, decidió constituir un Fondo, de carácter benéfico, para dotar complementos de pensiones a



conceder a sus empleados jubilados, que reunieran determinadas condiciones, de tal forma, que dichos antiguos empleados percibieran, durante su retiro, una pensión más próxima a los últimos salarios reales percibidos en base a la jubilación alcanzada en la Seguridad Social y al complemento concedido por el Fondo.

#### Artículo 2.

Tal Fondo de Pensiones continúa existiendo y cumpliendo los objetivos para los que fué constituido, nutriéndose de las aportaciones que regularmente viene realizando la Empresa, consistentes en un porcentaje de los salarios abonados a sus empleados, cuyo porcentaje corresponde al fijado por cálculos actuariales que periódicamente se efectúan a instancias de IBERICA AGA, S.A.

#### Artículo 3.

Sin embargo, dado el tiempo transcurrido desde la constitución del Fondo, y debido al hecho de que IBERICA AGA, S.A., en los últimos Convenios Colectivos suscritos con sus trabajadores ha creado el Fondo y reflejado su existencia en dichos Convenios, se hace necesaria la actualización y modernización de los conceptos contenidos en la redacción de su Reglamento.

#### Artículo 4.

Debido a las consecuencias financieras y al amparo de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones R.D. 1307/1988 del 30 de Septiembre, el Fondo de Pensiones de IBERICA AGA, S.A. seguirá siendo interno, si bien el espíritu del Reglamento se mantendrá de acuerdo con las normas generales del citado Real Decreto.

#### Artículo 5.

Debido a la actual descapitalización del Fondo interno existente, el funcionamiento del mismo será de carácter colectivo hasta la total capitalización de los derechos adquiridos tanto de pasivos como de activos.

El tiempo estimado de capitalización de dicho Fondo estará comprendido entre 15 y 20 años. Una vez dicho Fondo esté capitalizado, el funcionamiento del mismo pasará a tener carácter individual.

#### Artículo 6.

Se reconocen los derechos adquiridos de los pasivos en esta fecha (Enero 1990). Con esta base de complemento de jubilación, los siguientes Artículos tendrán validez también para este colectivo determinado.

#### Artículo 7. Prestaciones

El Fondo de IBERICA AGA, S.A. es un Fondo de Pensiones con prestación definida, según las siguientes fórmulas:

a) **Mutualistas** (personas con alta en la Seguridad Social antes del 01.01.67):

$$0.715\% \times (\text{Ult. S+A}) \times (\text{Años I.A.}) \times \text{F.R.}$$

con:

(Ult. S+A) = Último Salario Base + Antigüedad  
(Años I.A.) = Cantidad de años trabajados en Ibérica AGA  
F.R. = Factor de Reducción por edad de Jubilación

con F.R.	= 0.60	con jubilación a los 60 años
	= 0.68	" " " 61 "
	= 0.76	" " " 62 "
	= 0.84	" " " 63 "
	= 0.92	" " " 64 "
	= 1.00	" " " 65 "

En ningún caso, una vez establecida la liquidación de jubilación de la Seguridad Social, la suma de esta y el complemento del Fondo de Pensiones podrá superar el 90% del último Salario Base + Antigüedad.

b) **No-Mutualistas** (personas con alta en la Seguridad Social después del 01.01.67):

Con jubilación obligatoria a los 65 años, se aplicará la siguiente fórmula:

$$0.29\% \times (\text{Ult. S+A}) \times (\text{Años I.A.})$$

#### Artículo 8. Viudedad

a) Fallecimiento de un Pasivo:

En caso de que el conyuge legal del empleado/a jubilado/a sobreviviera a este/a, el complemento de viudedad se aplicará siempre y cuando:

- ) la antigüedad del matrimonio en ese momento sea superior a CINCO AÑOS.
- ) el conyuge tenga edad superior a CINCUENTA AÑOS.

El viudo/a percibirá el 80% del complemento de jubilación del Pasivo.

- Para él que fuera esposo/a en el momento de la jubilación del empleado, el período de cobertura será por tiempo indefinido.

- Para viudo/a que contrajese nupcias después de la jubilación del empleado, el período de cobertura será por un máximo de 10 años a partir de la fecha de jubilación del empleado.

b) Fallecimiento de un Activo:

- Para viudo/a:

Se aplicará la siguiente fórmula siempre y cuando la antigüedad del matrimonio en ese momento sea superior a CINCO AÑOS:

$$0.5 \times 0.715\% \times (\text{Ult. S+A}) \times (\text{Años I.A.})$$

En el supuesto de producirse la viudedad en un empleado en activo con más de 60 años, se aplicará la fórmula de jubilación habitual correspondiente a la edad del fallecido, y se aplicará el coeficiente reductor de viudedad del 80%. En el caso de que el viudo/a contrajera nuevas nupcias, dejará de percibir dicha prestación.

- Hijos menores de 18 años no emancipados:

Por cada hijo en estas condiciones se aplicará la siguiente fórmula:

$$0.2 \times 0.715\% \times (\text{Ult. S+A}) \times (\text{Años I.A.}),$$

que se pagará hasta alcanzar los 18 años.

#### Artículo 9. Incapacidad total

Se aplicará la fórmula general con el factor de reducción de 60 años:

$$0.715\% \times (\text{Ult. S+A}) \times (\text{Años I.A.}) \times 0.60$$

En ningún caso, una vez establecida la liquidación por incapacidad de la Seguridad Social, la suma de ésta y el complemento del Fondo de Pensiones podrá superar el 90% del último Salario Base + Antigüedad.

**Artículo 10. Desvinculación de la Empresa** (por otra razón que no sea fallecimiento o incapacidad total)

Si por cualquier motivo, se causara baja en la Empresa, al empleado se le reconocen los derechos adquiridos, si bien no percibirá esta prestación hasta la fecha en que cumpla, o hubiera cumplido, los 60 años. Se aplicará la fórmula correspondiente a los 60 años, es decir incluyendo el factor de reducción 0.60.

A efectos de cálculos el Salario Base + Antigüedad percibido en el momento de la baja, se ajustará por el IPC de cada año.

Para tener derecho a dichas prestaciones será necesario tener un mínimo de antigüedad de 5 años ininterrumpidos.

#### Artículo 11. Aportaciones de la Empresa

La aportación al Fondo vendrá determinada por los cálculos actuariales realizados anualmente al 31 de Diciembre.

Con el objetivo de capitalizar el Fondo en un período de 15 a 20 años, y de individualizarlo en esta fecha (Art 5), la Empresa aportará lo necesario.

Una vez capitalizado el Fondo, la aportación normal será del 5% de los salarios + antigüedad de la plantilla.

#### Artículo 12. Propiedad del Fondo de Pensiones

La propiedad del Fondo corresponde al conjunto de partícipes, es decir tanto pasivos como activos de Ibérica AGA, S.A. cumpliendo todos los requisitos reflejados en los Artículos anteriores.

En caso de disolución, liquidación o cese de actividad de la Compañía, el montante que alcance en tal momento el Fondo, se distribuirá de la siguiente manera:

Q = capital disponible del Fondo.

A = totalidad de años de servicio en Ibérica AGA de pasivos y activos.

D = totalidad de años de percepción de complementos del Fondo de Pensiones por los pasivos.

Se calcula el valor por año de servicio:

$$V = \frac{Q}{(A-D)}$$

A cada activo le correspondería lo siguiente:

$$C_A = V \times (\text{Años I.A.})$$

A cada pasivo le correspondería lo siguiente:

$$C_P = V \times (\text{Años I.A.} - \text{Años de jubilación}).$$

El pago de las cantidades resultantes se haría de una sola vez. En todo caso, la Empresa reconoce el carácter privilegiado de la deuda contraída con el Fondo existente en cada momento

#### Artículo 13. Administración del Fondo de Pensiones

La administración del Fondo corresponde, dada la naturaleza del mismo, a la Empresa, con el control debido de los representantes de los trabajadores constituidos en Comité de Empresa, cuyo Comité será en lo que concierna a los trabajadores la parte del Órgano de Control.

La Compañía se reserva el derecho a disponer total o parcialmente del remanente disponible del Fondo. En tal caso deberá dotar al mismo, mensualmente, con el importe del interés del 9% de la cantidad dispuesta. Únicamente en el caso de no encontrarse interesada la Compañía en el uso o disposición del remanente del Fondo, éste se depositará en una Entidad Financiera, destinándose a la dotación del Fondo los intereses que el depósito pudiera producir.

#### Artículo 14. Interpretación del Reglamento del Fondo de Pensiones

En el caso de surgir alguna disparidad o desacuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en cuanto a la gestión, inversión o dotación del Fondo, la disputa será resuelta, de modo inapelable, mediante el dictamen de un solo árbitro nombrado de común acuerdo por la Compañía y el Comité de Empresa siguiendo las normas legales vigentes en cuanto a los arbitrajes de equidad.

#### Disposición Adicional

En todos los Artículos donde se hace referencia a la cantidad de años trabajados en Ibérica AGA, el máximo aplicable en las fórmulas que regulan prestaciones debidas del Fondo de Pensiones es de 35 años.

#### ANEXO No. 6

#### Art. No.52 y 56 NORMAS DE SEGURIDAD - REGLAMENTO REGIMEN INTERNO

##### NORMAS DE SEGURIDAD

1. OBJETO. Estas normas (Reglamento de Régimen interno), tienen por objeto reglamentar las condiciones de Seguridad e Higiene en el ámbito de la Empresa.

Como introducción se refleja un extracto del articulado del Estatuto de los Trabajadores, así como de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Real Decreto 1.314/1989 sobre la Protección de los Trabajadores frente a los riesgos derivados de la Exposición al ruido.

##### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### Art. 19 - SEGURIDAD E HIGIENE

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
3. En las inspección y control de dichas medidas que sean de observación obligada por la Empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con los órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo... el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada o en otras horas, pero con el descuento en aquellos del tiempo invertido en las mismas.

##### ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

#### Art. 10.

El personal Directivo, Técnico y los Mandos intermedios de la Empresa tendrá, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos.

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en esta Ordenanza y en el Anexo o Anexos de pertinente aplicación, así como las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviese establecido en la Empresa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.
2. Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en lo que implique riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas, que deberán observar en la ejecución de los mismos.
3. Prohibir o penalizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
4. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la Empresa y prestar a éstos los primeros auxilios que deban ser dispensados.

#### ARTICULO 11. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la Prevención de Riesgos Profesionales en la Empresa y el mantenimiento de la máxima Higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de esta Ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

- A) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre Salvamento y Socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por la Empresa o en las Instituciones del Plan Nacional.
- B) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- C) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro de trabajo.
- E) Someterse anualmente a los reconocimientos médicos preventivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por normas emanadas de las Autoridades Sanitarias y laborales.
- F) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.
- G) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo, en las condiciones que, en cada caso, fueran razonablemente exigibles.
- H) Cumplir con la PROHIBICION DE FUMAR en los recintos de riesgos establecidos por la Empresa.

#### PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL RUIDO

#### Art. 5.

1. Los trabajadores tienen derecho a recibir información y cuando proceda, formación adecuada en aquellos puestos de trabajo en los que el nivel diario supere los 80 dBA

#### Art. 2.

La Empresa está obligada a reducir al nivel mas bajo técnica y razonablemente posible los riesgos derivados de la exposición al ruido.

#### Art.3.

1. La Empresa deberá evaluar la exposición de los trabajadores al ruido con el objeto de determinar si se superan los límites fijados en la presente norma y de aplicar, en tal caso, las medidas preventivas procedentes.
3. Realizará evaluaciones periódicas, que se llevarán a cabo como mínimo anualmente, en los puestos de trabajo en que el nivel diario equivalente o el nivel Pico superen 85 dBA ó 140dB, o cada tres años si no se superan dichos límites, pero el nivel diario equivalente supera 80 dBA.

## Artº 4.

Quedan exceptuados de la evaluación de medición aquellos supuestos en los que se aprecie debidamente que en un puesto de trabajo el nivel diario equivalente o el nivel Pico, son manifiestamente inferiores a 90 dBA o 140 dB.

## Artº 5.

En los puestos de trabajo en los que el nivel diario equivalente supere los 90 dBA, deberán adoptarse las siguientes medidas:

1. Proporcionar al trabajador información/formación adecuada referida a:
  - a) las medidas adoptadas
  - b) la utilización de los protectores auditivos y proporcionar los mismos.

## GENERALIDADES

1. Todos los trabajadores están obligados a conocer y cumplir lo que les compete de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden Ministerial del 6.3.71 y del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1316/1989, sobre protección contra el Ruido.
2. Se redactan estas Normas de Seguridad (Reglamento de Régimen Interno) específicas a título de ampliaciones, entendiéndose que las Ordenanzas, Normas y demás textos legales vigentes en la materia, prevalecerán sobre lo que se expone en las mismas, cuando entre ambas existan contradicciones.
3. Dadas las modificaciones tecnológicas que constantemente se están produciendo, cada norma se considera en continuo estado de revisión, de forma tal que las mismas pueden ser modificadas o ampliadas razonadamente.
4. Cuando existan trabajos que no sean realizados por el personal propio, la Empresa contratada para su realización, deberá cumplir con las normas que se establecen aquí, así como con las establecidas por la Legislación vigente en la materia.
5. Dadas las características de nuestro trabajo, está prohibido fumar y hacer fuego o llama abierta en las zonas que se especifican, y en cualquier caso, se seguirán las instrucciones del responsable de la zona.

Fábrica de Acetileno  
Planta de Destilación de Gases del Aire  
Zona de almacenamiento de botellas en espera  
Áreas de llenado de Gases del Aire  
Áreas de tanques Criogénicos

Para cualquier tipo de operación en la que sea necesario el uso de llama abierta, soldadura eléctrica, oxígeno, amolado, entrada a zonas sobre o sub-oxygenadas, será necesario la expedición del Permiso de Trabajo Peligroso, de acuerdo con lo detallado en el capítulo XI del libro AGA SEGURIDAD.

## ACTUACION DEL MANDO EN SEGURIDAD

Independientemente de lo recogido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 10.

## 1.1 Por propia iniciativa.

Es DEBER de todo mando velar por la Seguridad del personal a sus órdenes. Por lo que tiene la obligación de pensar en los riesgos que puedan derivarse de los trabajos que mande realizar, así como de planificar dichos trabajos, para que estos se realicen con las debidas garantías de Seguridad, contactando o consultando con el departamento de Seguridad.

## 1.2 Por sugerencias del departamento de Seguridad

Cuando un mando reciba del departamento de Seguridad comunicación de alguna anomalía que pueda afectar con la seguridad está obligado a:

- a) Si cae dentro de su competencia, corregir de inmediato la misma o adoptar las medidas necesarias que anulen los riesgos.
- b) Si no estuviera dentro de su competencia, de inmediato comunicará a su superior la situación para que éste efectúe la gestión necesaria para su corrección.

## 1.3 Por sugerencias de los operarios.

- a) cuando un operario detecte una situación que pueda implicar accidente o incidente, deberá comunicárselo inmediatamente a su superior.

- b) Si el mando superior no adoptase las medidas necesarias para corregir la anomalía, deberá informar de ello al departamento de Seguridad.

## 1.4 Seguimiento de las normas.

Todo mando tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir al personal a sus órdenes todas las normas de Seguridad establecidas por la Empresa.

## ACTUACION DEL OPERARIO EN SEGURIDAD

Independientemente de lo recogido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su artículo 11, está obligado a:

- 2.1 Cumplir todas las normas de Seguridad generales y las específicas para cada centro de trabajo.
- 2.2 Vigilar la seguridad de su centro de trabajo y del equipo que utiliza y comunicar por los cauces establecidos las anomalías que observe.
- 2.3 Cuando por su experiencia tenga razones para temer que el trabajo que le ha sido asignado entrañe grave riesgo para su salud o la de sus compañeros, comunicarlo a su mando inmediato para que sea analizado el mismo y se evite el riesgo.
- 2.4 NO comportarse de manera negligente o imprudente, que pueda ocasionar daños a la salud o a los equipos.
- 2.5 Utilizar adecuadamente todos los medios de protección, tanto personales como materiales y/o equipos.
- 2.6 NO podrá bajo ningún concepto, suprimir o modificar los dispositivos de seguridad adoptados, ni a obstaculizar la aplicación de ningún método o procedimiento adoptado para evitar accidentes.
- 2.7 Conocer, respetar y cumplir las normas de Seguridad relacionadas con su trabajo.
- 2.8 Exigir de su mando la formación específica necesaria para realizar su trabajo de una manera segura.

Art. 159 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## Potestad disciplinaria del Empresario.

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento establecido, el Director de la Empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité de Empresa o del responsable de Seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la Empresa e infrijan los preceptos de la Ordenanza y sus disposiciones complementarias o incumplan las instrucciones que les sean dadas por sus superiores.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurren.

3. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

## A. Por faltas leves.

- a) amonestación verbal
- b) amonestación por escrito
- c) multa de un día de haber

## B. Por faltas graves

- a) amonestación pública
- b) traslado de puesto de trabajo, dentro del mismo centro
- c) multa de dos a seis días de haber
- d) suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días
- e) inhabilitación por un plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior.

## C. Por faltas muy graves

- a) multas de siete a quince días de haber
- b) suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses
- c) inhabilitación durante dos años para el ascenso a la categoría superior
- d) despido

Todo ello, independientemente de las que puedan imputarse por imperativo del Art. 54 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, dando conocimiento cuando la sanción sea muy grave, al Comité de Empresa, de conformidad con el Art. 64, 1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

## CLÁUSULA ADICIONAL

Independientemente del seguimiento que se haga de este reglamento, el Comité de Empresa, mantiene la facultad de la establecido en el Art. 4.1.9.b) de la ley 8/80 de 10 de Marzo, colaborando con la Empresa, en el mantenimiento y en el incremento de la exigencia de las normas de Seguridad e Higiene.

De igual modo, se solicitará la colaboración para cursos y charlas al mejor desenvolvimiento de este Reglamento, a la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, que cubra las contingencias de accidentes con la empresa, todo ello programado por la Jefatura de la Empresa.

Como complemento a estas Normas de Seguridad (Reglamento de Régimen Interno) está en vigor el libro AGA SEGURIDAD, cuyo índice se especifica, en el que se recogen las actuaciones y la formación específica para cada puesto de trabajo en la Empresa

## INDICE GENERAL

Cap. I.....	Generalidades
Cap. II.....	Política de Seguridad
Cap. III.....	Los Gases atmosféricos y sus propiedades
Cap. IV.....	El Nitrógeno
Cap. V.....	El Oxígeno
Cap. VI.....	El Acetileno
Cap. VII.....	Otros Gases
Cap. VIII.....	La Presión
Cap. IX.....	Las Temperaturas
Cap. X.....	La Electricidad
Cap. XI.....	Permiso de Trabajo Peligroso
Cap. XII.....	Dispositivos de Seguridad y Alarmas
Cap. XIII.....	Plan de Emergencias
Cap. XIV.....	Productos Químicos
Cap. XV.....	Herramientas
Cap. XVI.....	Botellas de Gases
Cap. XVII.....	Llenado de botellas
Cap. XVIII.....	Equipos móviles
Cap. XIX.....	Primeros Auxilios
Cap. XX.....	Prevención y lucha contra el fuego.

Acta de la reunión número 19 del Comité de Empresa.

Siendo las 9,30 horas del día 4 de Febrero de 1.991, se reúnen los miembros del Comité con los representantes de la Empresa, para tratar sobre el nuevo Convenio Colectivo entre Iberica AGA, S.A. y sus trabajadores.

Asisten:

por la Empresa.- A. Brundin, E. Marín, A. Prada y A. Benjumeda.

por el Comité.- J. Córdoba, F. Ortega, J.M. Díaz, J.A. Baro, A. Baro, M. Fernández y R. Beltrán. No asiste por enfermedad M. Fedriani.

Toma la palabra en representación de la Empresa A.E. y expresa que esta reunión se puede considerar como una toma de contacto y de presentación de propuestas por ambas partes.

Por parte del comité se proponen las siguientes modificaciones:

- Modificar la denominación "viajantes" por otra más acorde, como por ej. técnico comercial o comercial, eliminando la denominación actual en la tabla salarial, nivel 3 del Departamento Comercial.
- Que se incremente por encima del índice general de subida, la tabla de antigüedades.
- La recuperación del 5R ayudante de turno en la planta de S. Roque.

Por parte de la Empresa proponen:

Art.17. Jornada de trabajo partida para el personal de algunos departamentos.

Art.19. Eliminar el punto 3, de este artículo referido a la limitación de solo poder efectuar traslados del personal que lleva menos de 5 años en la Empresa.

Art.27. punto 14.-- Este artículo se cambió en el Convenio de 1990, pero las confusiones siguen. El tercer párrafo está mal redactado y puede entenderse que un empleado que está enfermo siga cobrando el Plus de turno, como indica claramente el primer párrafo, ésta es una mala interpretación del Art. Solo hay dos situaciones donde un empleado debe cobrar : durante sus vacaciones y por mantenimiento programado de la planta. Por ello se debería cambiar el texto del tercer párrafo para aclararlo.

Art.30. Eliminar al dejar de tener validez.

Art.50. Incluir un nuevo artículo con respecto al fondo de pensiones.

Ofrecen, debido a las inversiones previstas para el próximo trienio, un 5% de incremento salarial.

Por nuestra parte se solicita un 8,5% de incremento salarial.

Con respecto al punto horario del artículo 17, les informamos no estamos dispuestos a evacuar las consultas necesarias. Proponemos que sea la Empresa la que convoque al personal que ellos consideren necesarios para el cambio, les informen y traten de llegar a un acuerdo. A dicha asamblea asistiríamos algunos representantes del Comité para dar fe de las decisiones que se adopten.

En reunión "normal" del comité, se estudian otros temas ajenos al convenio.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, de todo lo cual como Secretario doy fe.

Acta nº 20 de la reunión celebrada por el Comité de Empresa.

Siendo las 9,30 horas del día 13 de Febrero de 1.991, se reúne el Comité de Empresa de Iberica AGA, S.A. y los representantes de la Empresa, para tratar sobre el nuevo Convenio Colectivo.

Asisten:

Por la Empresa: A. Brundin, A. Prada y A. Benjumeda.

Por el Comité: Todos sus miembros a excepción de M. Fernández.

El representante de la Empresa contesta primeramente a nuestras peticiones anteriores, en los siguientes términos:

- Están de acuerdo en cambiar la denominación "viajantes"
- Antigüedad. Dado que hasta ahora no había una persona dedicada a los asuntos sociales, consideran que en estos momentos no están en disposición de hacer un estudio a fondo del tema, pero no pueden modificar las tablas, ya que ello supone un incremento de los "fijos". Estudiarán a lo largo del año aumentos variables, no con sobres o gratificaciones especiales a fin de año, sino que buscarán para puestos de trabajo determinados, una evaluación real del desarrollo de funciones. No tienen aún nada elaborado, pero esperan tenerlo resuelto antes del año que viene o quizás en Octubre... En cualquiera de los casos si dan algo más de incremento, será para "incentivar" a las personas que lo merezcan.

Toma la palabra el representante del comité, para indicar que el pedir este incremento sobre la tabla de antigüedad, se debe a que cuando hubo crecimiento del IPC por encima de lo pactado, no se aplicó, de común acuerdo la diferencia sobre la antigüedad.

Recupera la palabra el representante de la Empresa y nos informa acerca de nuestro punto "c". Están de acuerdo en nombrar el 5R ayudante de turno para S. Roque, pero no pueden en estos momentos determinar la fecha.

Vuelven a razonar que no pueden dar un incremento por encima del 5,6%, pero se incluirá una cláusula de revisión salarial, donde se reflejará que desde el momento que el IPC suba por encima del 5,6% se abonará la diferencia, pero no mes a mes, sino a final de año con carácter retroactivo.

El representante del comité contesta a las peticiones que nos efectuaron, en los siguientes términos:

Art.19. No estamos de acuerdo en quitar la limitación.

Art.27. La interpretación de la Empresa no es correcta, por lo que se dejará igual.

Art.30. Es correcto que desaparezca, al desaparecer la actividad.

Art.32. Se estudiará la "frase correcta", dada la mala redacción actual.

Art.50. Se reflejará en el artículo, que nos atenderemos al fondo de pensiones que tenemos.

Aun cuando no se había tratado en la reunión anterior sobre los artículos 57,58 consideramos ambas partes deben ser modificados y actualizados. Dichos artículos se refieren a:

Art. 57. Seguridad e Higiene.  
Art. 58. Comité de Seguridad

Asimismo se modificarán las disposiciones transitorias 1ª, la disposición final y los anexos correspondientes.

De acuerdo con ello, modificaremos las redacciones actuales en el sentido:

Art. 57. Se incluirá el nuevo reglamento de seguridad/regimen interno.

Art. 58. Se harán cargo de la seguridad e higiene, el jefe de seguridad y el jefe de recursos humanos.

Dada la no aceptación por ambas partes del incremento salarial, informamos a los representantes de la Empresa que celebraremos las correspondientes asambleas y les comunicaremos los acuerdos.  
Y no habiendo mas asuntos que tratar, se levanta la sesión, de todo lo cual como Secretario doy Fé.

Acta número 21 de la reunión celebrada por el Comité.

Siendo las 10,30 horas del día 5 de Marzo de 1.991, se reúnen el Comité de Empresa de Iberica AGA, con los representantes de la Empresa, teniendo como único punto del orden del día, las discusiones para el nuevo Convenio Colectivo.

Asisten:

por la Empresa: A. Brundin y A. Benjumeda  
por el comité: Todos su miembros a excepción del Sr. Diaz.

El portavoz del comité comunica a la Empresa el resultado de las Asambleas.

No se acepta la subida ofertada por la Empresa, dado que en los últimos años no se ha producido crecimiento por encima del IPC, a excepción del año último (1990) y teniendo en cuenta el balance favorable del ejercicio último, se debería mejorar la subida de este año.

El representante de la Empresa A.Brundin vuelve a insistir en sus anteriores argumentaciones y no pasa de lo ofertado.

M.Fedriani resume el sentir general, de mejorar el poder adquisitivo y no estar de acuerdo con la oferta empresarial.

AB, insiste en su postura, pero añade estar dispuesto a poner en un fondo común una cantidad determinada, para empezar el estudio de incremento individual, pero la subida el 5,6%.

Llegados a este punto se suspende la reunión de común acuerdo para poder efectuar consultas.

Reanudadas las conversaciones, la Empresa ofrece un 6,5% de incremento.

El representante del comité informa que, nuestro mandato de las asambleas es no bajar del 7%, por lo que tendremos que evacuar nuevas consultas.

Por parte de la Empresa, están dispuestos a llegar al 7% pero haciendo desaparecer la cláusula de revisión.

Dado el desacuerdo, los representantes de la Empresa abandonan la reunión a la espera de una contestación por nuestra parte.

En reunión normal del comité se acuerda:

Dada la pequeña diferencia y teniendo en cuenta la expansión prevista por la Empresa, evacuaremos las consultas directamente a los trabajadores, sin necesidad de nuevas asambleas y no tener que andar perdiendo más tiempo.

Una vez contactado con todo el personal y recogidas las opiniones el Presidente y el Secretario informarán a la Empresa del acuerdo sin necesidad de otra nueva reunión.

Y no habiendo mas asuntos que tratar, se levanta la sesión, de todo lo cual como Secretario doy Fé.

Acta número 22 de la reunión celebrada por el Comité de Empresa.

Siendo las 10,30 horas del día 2 de Abril de 1.991, se reúnen los miembros del Comité de Empresa de Iberica AGA, S.A. con los representantes de la misma, para tratar como único punto del orden del día el Convenio Colectivo para 1.991.

Asisten todos los representantes de ambas partes.

Por parte del Presidente del Comité se informa a los representantes de la Empresa sobre la aceptación por los trabajadores del incremento salarial del 6,5% sobre todos los conceptos.

Asimismo se definen las modificaciones del articulado del nuevo Convenio Colectivo entre Iberica AGA, S.A. y sus trabajadores ( se adjunta).

Y no habiendo mas asuntos que tratar se levanta la sesión de todo lo cual como secretario doy FE.

Artículo 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.

NUEVO CONVENIO 1991.

Al desaparecer ésta actividad, queda anulado el artículo.

Artículo 32. PLUS DE DISTANCIA

Los trabajadores que residan fuera de la localidad donde está ubicado su centro de trabajo y que diariamente deben 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 de 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 dicho plus, (18 Enero de 1.990), 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.

Quedará en el nuevo Convenio:

Artículo 31. PLUS DE DISTANCIA.

Este Plus ampara a aquellos trabajadores que con anterioridad al 1 de Enero de 1.990 los percibían por vivir fuera de la localidad de su centro de trabajo. En lo sucesivo solo tendrán derecho a percibirlo, aquellos que debido al traslado del Centro de Trabajo, se vieran obligados a vivir fuera de la localidad del Centro de Trabajo. La cantidad del Plus es de CUATROCIENTAS NUEVE pesetas, por día realmente trabajado.

El personal trasladado de la Delegación Madrid-centro a la Delegación en Pinto(Madrid), percibirá CUATROCIENTAS SESENTA pesetas por día trabajado.

Artículo 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.

Quedará en nuevo Convenio:

Artículo 49. 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, en Anexo nº 5 de este Convenio.

Artículo 53. REGIMEN DISCIPLINARIO

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

Quedará en nuevo Convenio:

Artículo 52. REGIMEN DISCIPLINARIO

A este respecto, nos remitimos a las disposiciones legales del Estatuto del Trabajador y a las Normas de Seguridad de la Empresa (Ver anexo nº 6)

Artículo 57. SEGURIDAD E HIGIENE

Este artículo queda sustituido en su totalidad por la nueva redacción especificada en el artículo 56 del nuevo convenio.

Quedará en nuevo Convenio:

Artículo 56. SEGURIDAD E HIGIENE

El Reglamento de régimen interior en temas de Seguridad e Higiene, se adjunta en el anexo nº 6 de este Convenio.

**Artículo 56. 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 antes las autoridades, y entregará sus comentarios al representante de la Empresa para poner en marcha dicho comité.

Quedará en nuevo Convenio:

**Artículo 57. COMITE DE SEGURIDAD**

El Comité de Seguridad e Higiene, estará formado por los Jefes de Recursos Humanos y de Seguridad.

**DISPOSICION TRANSITORIA****Disposición transitoria 1ª**

Se acuerda que: se aplicará automáticamente un aumento a partir de 1º de Enero de 1.991, con la diferencia entre el IPC real del año 1990 y el 8,5%.

Quedará en nuevo Convenio:

**DISPOSICION TRANSITORIA**

Se acuerda que: En el momento en que el IPC supere en 6,5% de incremento pactado, se abonará la diferencia correspondiente desde dicha fecha, pero efectuándose los ajustes necesarios a final del año.

**DISPOSICION FINAL**

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

BO TENGSTRAND  
ANDERS BRUNDIN  
EMILIO MARIN FERNANDEZ  
UBALDO FERNANDEZ POLONIO  
ANTONIO BERMEJO ROMERO  
JESUS HOLSADO CORRALES

por haber pactado libremente otras condiciones laborales con esta Empresa.

En todo lo previsto o regulado en el presente convenio Colectivo, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la legislación laboral vigente.

Quedará en nuevo Convenio:

**DISPOSICION FINAL**

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, los empleados que han pactado libremente otras condiciones laborales con la Empresa.

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

Se incluyen en el NUEVO CONVENIO COLECTIVO los anexos:

**ANEXO Nº 3.**

Reglamento del Fondo de Pensiones de la Compañía IBERICA AGA, S.A.

**ANEXO Nº 6.**

Normas de Seguridad. Reglamento de Régimen Interno.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**23880** *CORRECCION de erratas de la Orden de 6 de junio de 1991 por la que se dejan sin efecto los beneficios concedidos a varias Empresas por su instalación en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias, Vigo-Ferrol, Cádiz y Barcelona.*

Padecidos errores en la inserción de la Orden de 6 de junio de 1991, por la que se dejan sin efecto los beneficios concedidos a varias Empresas por su instalación en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias, Vigo-Ferrol, Cádiz y Barcelona, publicada en el «Boletín Oficial del Estado», número 166, de fecha 12 de julio de 1991, a continuación se transcriben a fin de proceder a su rectificación:

En la página 23295, en la columna de la izquierda, punto primero, en las líneas 36 y 37, donde dice: ««Conegal, Sociedad Anónima de Transformación», expediente GF/72», debe decir: ««Conegal, Sociedad Agraria de Transformación», Expediente GF/72».

En la misma página, columna de la derecha, en la línea primera, donde dice: «Dictinio Gómez Gago, Expediente GV/135», debe decir: «Dictino Gómez Gago, Expediente GV/135».

## MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES Y DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO

**23881** *CORRECCION de errores de la Orden de 29 de agosto de 1991 sobre emisión y puesta en circulación de una serie de sellos de correos, con la denominación «Orfeo Catalá».*

Advertido error en el texto remitido para su inserción de la Orden de 29 de agosto de 1991 sobre emisión y puesta en circulación de una serie de sellos de correos, con la denominación «Orfeo Catalá», publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 211, de fecha 3 de septiembre de 1991, se transcribe la oportuna rectificación:

En el párrafo último del artículo 2.º, en la página 29193, donde dice: «dentado 12 3/4», debe decir: «dentado 13 3/4».

## COMISION INTERMINISTERIAL DE RETRIBUCIONES

**23882** *RESOLUCION de 17 de julio de 1991, de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 1/146/1987, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.*

Habiéndose interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo recurso contencioso-administrativo por don Jaime Aguilar Hernández Hontoria contra revocación del Acuerdo de 12 de diciembre de 1986, que fija los complementos específicos del Consejo de Estado, por la presente, en cumplimiento de lo ordenado por el Tribunal, se emplaza a los posibles interesados en el mantenimiento del acuerdo de la resolución recurrida, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo, ante la referida Sala por plazo de veinte días.

Madrid, 17 de julio de 1991.-El Director general de Costes de Personal y Pensiones Públicas, Luis Herrero Juan.-El Director general de Organización, Puestos de Trabajo e Informática, Angel Martín Acebes.-El Subsecretario de Economía y Hacienda, Enrique Martínez Robles.

## UNIVERSIDADES

**23883** *RESOLUCION de 12 de septiembre de 1991, de la Universidad «Pompeu Fabra», por la que se da publicidad al Plan de Estudios de la Diplomatura en Gestión y Administración Pública.*

Aprobado por la Comisión Gestora de esta Universidad en sesión de 4 de junio de 1991 el Plan de Estudios de la Diplomatura en Gestión y Administración Pública, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y el Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, y una vez homologado por la Comisión Académica del Consejo de Universidades por acuerdo de 21 de junio de 1991, según lo que establece el artículo 10.2 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre,

Esta Presidencia ha resuelto publicar el Plan de Estudios de la Diplomatura en Gestión y Administración Pública de la Universidad «Pompeu Fabra», conforme figura en el anexo.

Barcelona, 12 de septiembre de 1991.-El Presidente de la Comisión Gestora, Enrique Argullol Murgadas.