

prendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán sujetos a las siguientes incompatibilidades:

a) No podrán pertenecer ni actuar como cantante de coro, ni integrarse temporal o definitivamente en ninguna otra agrupación coral, bien sea privada o pública.

b) No podrán actuar en agrupaciones o conjuntos dedicados a cualquier género de música ligera, ni ejercer cargos profesionales o actividades incompatibles con el desempeño de su función.

2. No obstante, dichos profesionales podrán actuar bien como solistas, bien en conjunto de cámara, previa autorización de la Dirección del Teatro de la Zarzuela.

Cuarta.—En todo lo no estipulado expresamente en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972, y demás disposiciones generales de aplicación.

6589

RESOLUCION de 23 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima» (número de código 9006532), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1992, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE «AGA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *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.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación*.

1. Territorial.—Las condiciones del presente Convenio, regirán para todos los Centros de trabajo de «Aga, Sociedad Anónima», 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.

Art. 3.º *Vigencia, duración, prórroga 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 1992.

Con independencia de la fecha de su publicación, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1992, 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.

Art. 4.º *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 sólo 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.

Art. 5.º *Organización 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 fe.

Art. 6.º *Modificación 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.

Art. 7.º *Clasificación 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 aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, etc., ésta podrá contratar trabajadores eventuales. En este caso, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable hasta el máximo que estipule la Ley.

4. Por obra o servicio determinado: Serán aquellos trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, expreso o tácito, o por servicios definidos.

Art. 8.º *Ingreso y período de prueba*.—1. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima de dieciséis 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 técnico titulado: Seis meses.

Personal técnico 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 reanudará 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.

Art. 9.º *Provisión 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:

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 sustitución se podrá prolongar mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

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

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 acondicionará a su nueva categoría profesional.

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

Art. 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 por 100 de su importe.

Art. 16. *Jornada laboral.*—Todo el personal de la Empresa disfrutará la siguiente jornada laboral:

1. Cuarenta horas semanales durante todo el año, excepto el período de verano que será de treinta y cinco 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.

Art. 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.

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 de siete horas a catorce 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.

El resto del personal comenzará a las siete horas, y terminará a las catorce horas en jornada de verano.

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.

En cuanto al horario se estará a lo dispuesto en el pacto firmado entre Comité y Empresa.

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.

Art. 18. *Vacaciones retribuidas.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal de la Empresa, es el siguiente:

Veintitún 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 deducibles las causas contempladas en los puntos 1, 3, 6 y 7 del artículo 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 legislación suficiente hayan sido autorizados por el correspondiente Gerente y comunicado por éste al Departamento de Personal.

El cuadro de vacaciones se hará público antes del 30 de abril de cada año.

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

Art. 19. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen 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, aun sin alcanzar un previo acuerdo con el trabajador, siempre que garantice a éste todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse de acuerdo con su categoría profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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.

Art. 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.

Art. 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 cónyuge o internamiento hospitalario de cónyuge, 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 cónyuge, 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 Referéndums, 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 sólo 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.

Art. 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 por 100 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.

Art. 23. *Excedencias.*—Los trabajadores con, al menos, un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a un año y no mayor a cinco, no computándose el tiempo que dure ésta a ningún efecto.

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

El trabajador que no solicite el reintegro antes de un mes a la terminación de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para 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 reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no la hubiese y sí 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 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Excedencias especiales.*—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nominamiento 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 aquélla 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 ingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 25. *Salarios.*—Es el sueldo mensual asignado a los trabajadores según categoría profesional y puesto de trabajo según especificación en cuadro anexo número 1.

Art. 26. *Antigüedad:*

1. Los trabajadores 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 número 2.

3. Su cuantía será 5 por 100 para los trienios y 10 por 100 para los quinquenios.

4. La fecha inicial del cómputo será la de su ingreso en la Empresa y su abono desde el 1 del mes siguiente al cumplimiento del trienio o quinquenio.

Art. 27. *Plus de turno.*—Todo el personal de fabricación a turnos, percibirá un plus consistente en el 16 por 100 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 cuatro años le será reducido en un 25 por 100 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, éste 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 treinta días, los trabajadores dejarán inmediatamente de cobrar el plus de turno.

Art. 28. *Plus nocturno.*—Todo el personal que trabaje en los turnos de noche (veintitrés a siete horas) percibirá un plus equivalente al 25 por 100 de su salario y antigüedad por noche realmente trabajada, teniendo en cuenta en la fijación de este porcentaje las especiales características que comporta nocturnidad.

Art. 29. *Plus de trabajo en domingos y festivos.*—Todo el personal de fabricación de oxígeno y acetileno que esté presente entre las cero y las veinticuatro horas en domingos o festivos, percibirá un plus de 1.709 pesetas.

Art. 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 136 pesetas por cada vaciado de cal.

Art. 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 vieran obligados a vivir fuera de la localidad del Centro de trabajo. La cantidad del plus es de 431 pesetas por día realmente trabajado.

El personal trasladado de la Delegación Madrid-centro a la Delegación en Pinto (Madrid) percibirá 485 pesetas por día trabajado.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—1. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, tienen 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:

$$\frac{S+A+P.E.+P.T.+P.N.+P.F.}{1.770}$$

Salario hora tipo \times 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 por 100 de recargo.

Art. 33. *Ayuda alimentaria.*—Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa se vieran obligados a trabajar ininterrumpidamente jornada de doce horas, percibirán la dieta. El personal trasladado de la Delegación Madrid-centro a la Delegación en Pinto (Madrid) percibirá 425 pesetas por día trabajado.

Art. 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 1.000 pesetas mensuales que no forman parte del salario, ni se computa a efectos de pagas extras, horas extras, etc.

Art. 35. *Pagas extraordinarias.*—En los días 15 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, sólo recibirán la parte proporcional correspondiente al período trabajado, hasta el fin del mes que se trate.

Art. 36. *Premio de vinculación.*—Se establece un premio de vinculación con la Empresa, en función de los años de servicio prestados a la misma, que no podrán ser menos de cinco.

1. A los veinticinco años de servicio continuado, se abonarán cincuenta días de salario y antigüedad.

2. A los treinta y cinco años de servicio continuado, este premio ascenderá a noventa días de salario y antigüedad.

3. Todo trabajador que al causar baja en la Empresa por:

a) Jubilación.

b) Incapacidad total y absoluta.

c) Despido improcedente.

d) Fallecimiento (sus herederos).

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

Art. 37. *Gastos de representación.*—A los trabajadores dedicados a la promoción y venta de material de soldadura en ventas domiciliarias, se les abonará una ayuda económica de 8.714 pesetas mensuales, que no formará parte del sueldo ni se computará a efectos 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.

Art. 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 número 3.

Art. 39. *Plus de nupcialidad.*—Se establece un plus de nupcialidad de 20.393 pesetas para aquellos trabajadores en activo que al contraer matrimonio lleven más de dos años al servicio de la Empresa. Los que no alcancen esta antigüedad, percibirán solamente 10.196 pesetas.

Art. 40. *Plus de natalidad.*—Se establece un plus de 16.574 pesetas, con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiendo percibirse por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a distintas Empresas.

Art. 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 por 100 del salario, antigüedad, plus de turno (con un máximo de 30 días/mes) y plus nocturno (con un máximo de seis días/mes).

2. En el supuesto de que las indemnizaciones fijadas por estos organismos fueran superiores en la forma determinada, los trabajadores percibirán la más favorable en cada caso.

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

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

La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, o la inexistencia de enfermedad o accidente, determinará (con independencia de la sanción a que hubiere lugar por simulación de enfermedad o accidente), la suspensión automática del suplemento a cargo de «Aga, Sociedad Anónima», 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 sí mismo o por medio de otra persona, su falta al trabajo el mismo día que ésta se produzca y entregar el parte de baja por enfermedad o accidente; salvo en caso de fuerza mayor justificada.

Art. 42. *Asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precisase la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la Dirección de la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario durante el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 43. *Gratificaciones especiales.*—Todos los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vieran obligados a trabajar desde las cero a las veinticuatro horas de los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre percibirán una gratificación especial de 8.182 pesetas, con independencia de las retribuciones que por este Convenio les correspondan.

Aquellos empleados que desarrollen más del 50 por 100 de su trabajo ante pantalla de ordenador en tareas que requieran un alto grado de atención operativa, recibirán una gratificación del 11 por 100 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: 8.989 pesetas.

Ayudantes de turno: 5.618 pesetas.

Art. 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 por 100 del salario devengado por los mismos, en el mes de que se trate.

Art. 45. *Préstamos al personal.*—1. La Dirección de la Empresa mantendrá un fondo mínimo de 6.500.000 pesetas para concesión al personal de préstamos sin interés sobre su sueldo y demás emolumentos. El plazo total para la devolución periódica de estos préstamos no podrá exceder en ningún caso de tres años.

2. Estos préstamos reintegrables se destinan a conseguir que los trabajadores puedan acceder a la adquisición de vivienda propia, reparación o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios por motivo de enfermedad u otras necesidades.

3. Para la obtención de estos préstamos, será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa, y, en todo caso, se ajustarán al baremo establecido en cuanto a cantidad y forma de retenciones, según cuadro anexo número 4.

Art. 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 1992-93 se destinará 1.930.000 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 1993/94.

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 «Aga, Sociedad Anónima», 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.

Art. 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.

Art. 48. *Seguro colectivo de muerte o incapacidad total.*—«Aga, Sociedad Anónima», tiene concertada una póliza de seguro de grupo, con los siguientes capitales que percibirán los trabajadores o, en su caso, los beneficiarios:

- Fallecimiento por causa natural: 2.500.000 pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 5.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 7.500.000 pesetas.
- 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 aquéllos deberán colaborar al parcial sostenimiento de los costos causados en la proporción del 25 por 100 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.

Art. 49. *Régimen 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 número 5 de este Convenio.

Art. 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.

Art. 51. *Actuaciones recreativas.*—Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo, «Aga, Sociedad Anónima», y su Comité de Empresa, fomentarán y promocionarán cuanto les 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.

Art. 52. *Régimen 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 número 6).

Art. 53. *Comité de Empresa.*—Son funciones del Comité de Empresa:

- Vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.

2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito, sin que el Comité se obligue a informar a la Dirección del nombre de los firmantes.

3. Denunciar ante los organismos competentes las irregularidades denunciadas a la Dirección de la Empresa y no corregidas por ésta.

4. Ser informados y consultados por la Dirección de cuantas reestructuras de plantilla, modificaciones de sistemas productivos, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves o muy graves tenga la intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores afectados por dichas medidas y explicando las causas.

5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

b) Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos de disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes y demás temas de personal.

d) Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

6. Ser consultados sobre los planes de formación profesional que la Dirección pretenda llevar a cabo.

7. Proponer a la Dirección medidas que puedan conducir al aumento de la producción, mejora de la calidad, introducción de mejoras técnicas, reducción de costos, etc.

8. Conocer los asuntos de carácter laboral y cualesquiera 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.

Art. 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) Cuarenta horas semanales remuneradas para emplearlas dentro o fuera de la Empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.

c) Quince días laborables al año, permiso sin sueldo, para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la Empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de diez días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Dirección no se contabilizará a los efectos previstos en el punto b) del apartado 1.

3. Para cualquier sanción a un miembro del Comité de Empresa se tendrá que instruir un expediente.

Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con la expresión circunstancia de los hechos que lo motivaron.

El expedientado, en el plazo de los cinco días siguientes, podrá unir al expediente cuanto en su descargo estime oportuno y a la vez proponer las pruebas cuya práctica interesa. Estas pruebas habrán de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición. Concluido el expediente, el Comité de Empresa lo estudiará y determinará de acuerdo con los argumentos expresados y la legislación vigente, si estima pertinente la sanción.

En aquellos supuestos en que los Tribunales dictaran la nulidad o improcedencia del despido de un miembro del Comité de Empresa, será obligado por parte de «Aga, Sociedad Anónima», la readmisión del tra-

bajador, sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

4. La garantía de los miembros del Comité de Empresa deberá mantenerse durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

5. Si el Comité de Empresa quedara reducido a dos tercios o menos de sus miembros se convocarán nuevas elecciones en el Centro de trabajo.

6. Derecho de reunión. De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en el Centro de Trabajo, fuera de las horas 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.

Art. 55. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio*.—1. Se crea una Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, compuesta por los señores:

Don Adolfo Baro Palomero.
Don Juan Manuel Martín Pérez.
Don José Antonio Baro Palomero.
Don Angel García Pérez.

En representación de los trabajadores, y por la Empresa:

Don Anders Brundin.
Don Ubaldo Fernández Polonio.
Don Antonio Benjumea Arrobas.

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 celebrarlas en otro Centro de Trabajo.

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

Art. 56. *Seguridad e Higiene*.—El Reglamento de régimen interior en temas de Seguridad e Higiene se adjunta en el anexo número 6 de este Convenio.

Art. 57. *Comité de Seguridad*.—El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por los Jefes de Recursos Humanos y de Seguridad.

Art. 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 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 artículo 4.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 vengán establecidas o se establezcan por la legislación laboral vigente.

Y en prueba de conformidad con todo el texto de este XIII Convenio Colectivo, que se formula entre «Aga, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, los miembros que forman la parte negociadora firman el presente en Cádiz a los once días del mes de noviembre de 1992.

ANEXO 1

Tablas salariales

Nivel	Categoría puesto	Puesto de trabajo	Retribución mensual — Pesetas	Retribución anual incluidas pagas extras — Pesetas
<i>Departamento Técnico</i>				
1	Jefe Técnico	Gerente Producción	377.626	5.654.390
2	Técnico	Jefe Fábrica Gas Aire Cádiz	252.795	3.791.925
	Técnico	Jefe Fábrica Gas Aire San Roque	252.795	3.791.925
	Técnico	Jefe Fábrica Acetil. Cádiz	252.795	3.791.925
	Técnico	Jefe Oficina Técnica/Seguridad	252.795	3.791.925

Nivel	Categoría puesto	Puesto de trabajo	Retribución mensual Pesetas	Retribución anual incluidas pagas extras Pesetas
3	Ayudante Técnico	Jefe Turno Fábrica Gas Aire	181.051	2.715.765
	Encargado	Ayudante Turno Fábrica Acetil.	170.046	2.550.690
	Encargado	Taller Mantenimiento Veh.	161.008	2.415.120
4	Oficial Primera Prod.	Ayudante Turno Fábrica Gas Aire	145.427	2.181.405
	Oficial Primera Prod.	Ayudante Turno Fábrica Acetil	145.427	2.181.405
	Oficial Primera Ac. Au.	Taller Manten. Reparac.	145.427	2.181.405
	Oficial Segunda Prod.	Fábrica Acetileno	135.424	2.031.360
5	Ayudante Especialista	Fábrica Acetileno	128.744	1.931.160
	Ayudante Especialista A	Fábrica Acetileno	122.032	1.830.480
	Ayudante Especialista B	Fábrica Acetileno	114.000	1.710.000
	Ayudante Especialista C	Fábrica Acetileno	105.500	1.582.500
<i>Departamento de Distribución</i>				
1	Técnico	Gerente Distribución	-	-
2	Técnico	Jefe Mantenimiento/Control Prod. Instalaciones Criogen.	226.438	3.396.570
3	Jefe Segunda Administrativo	Distribución	187.060	2.805.900
4	Encargado	Taller Prueba Tubos	181.051	2.715.765
	Encargado	Rampa Gases del Aire	161.008	2.415.120
5	Oficial Primera Comp.	Encargado Carga/Descarga	145.428	2.181.420
(*)	Oficial Primera Comp.	Conductor Cisterna	145.428	2.181.420
6	Oficial Primera Comp.	Conductor	142.094	2.131.410
	Oficial Primera Comp.	Delegaciones	142.094	2.131.410
7	Oficial Segunda Comp.	Delegaciones	139.985	2.099.775
8	Oficial Segunda Ac. Aux.	Prueba tubos/rampa G. Aire	135.424	2.031.360
9	Ayudante Especialista	Prueba tubos	128.744	1.931.160
	Ayudante Especialista A	Prueba tubos	122.032	1.830.480
	Ayudante Especialista B	Prueba tubos	114.000	1.710.000
	Ayudante Especialista C	Prueba tubos	105.500	1.582.500
<i>Departamento Comercial</i>				
1	Jefe Primera Administrativo	Gerente Comercial	-	-
2	Jefe Segunda Administrativo	Jefe Oficina Comercial	263.801	3.957.015
	Jefe Segunda Administrativo	Delegados Cádiz, Jerez, Sevilla, San Roque, Pinto	241.817	3.627.255
	Técnico	Jefe División Soldadura/Corte	-	-
	Técnico	Jefe División Gases Espec.	-	-
	Jefe Segunda Administrativo	Delegado Málaga	159.899	2.398.485
	Jefe Segunda Administrativo	División Soldadura/Corte	204.046	3.060.690
	Encargado	Asistencia Técnica	170.047	2.550.705
3	Oficial Primera Administrativo	Delegaciones Zona	157.104	2.356.560
	Oficial Primera Administrativo	Técnico Comercial	157.104	2.356.560
	Técnico Comercial	Delegaciones Zona	157.104	2.356.560
	Comerciales	Delegaciones Zona	157.104	2.356.560
4	Oficial Primera Comp.	Delegaciones Zona	142.094	2.131.410
	Oficial Segunda Comp.	Delegaciones Zona	142.094	2.131.410
	Oficial Segunda Comp.	Delegaciones Zona	139.985	2.099.775
	Oficial Segunda Comp.	Ayudante Técnico Comercial	139.985	2.099.775
	Auxiliar Administrativo	Delegaciones Zona	135.424	2.031.360
5	Ayudante Especialista	Carga y Descarga	128.744	1.931.160
	Ayudante Especialista A	Carga y Descarga	122.032	1.830.480
	Ayudante Especialista B	Carga y Descarga	114.000	1.710.000
	Ayudante Especialista C	Carga y Descarga	105.500	1.582.500
<i>Departamento Administración</i>				
1	Jefe Primera Administrativo	Gerente Administración	-	-
2	Jefe Segunda Administrativo	Jefe Contabilidad	263.801	3.957.015
	Jefe Segunda Administrativo	Jefe Servicios Generales/Compras	204.046	3.060.690
	Jefe Segunda Administrativo	Jefe Secretaría	187.060	2.805.900
	Encargado Administración	Almacén/Otros	174.869	2.623.035
3	Oficial Primera Secretaría	Secretaría General	157.104	2.356.560
	Oficial Primera Administrativo	Contabilidad/Personal/Almacén	157.104	2.356.560
	Oficial Segunda Administrativo	Contabilidad/Compras/Recepciones	142.094	2.131.410
	Auxiliar Administrativo	General	135.424	2.031.360
4	Orden/Almacén	Propias de su función	128.744	1.931.160
	Auxiliar Oficina A	Propias de su función	122.032	1.830.480
	Auxiliar Oficina B	Propias de su función	114.000	1.710.000
	Auxiliar Oficina C	Propias de su función	105.500	1.582.500

INCIDENCIA

(*) = Oficial Primera Complementario.

ANEXO 2

Art. 26. Baremo de antigüedad

Categoría	Años	Pesetas
Base	—	74.437
5 %	3	3.722
10 %	6	7.444
20 %	11	14.887
30 %	16	22.331
40 %	21	29.775
50 %	26	37.218
60 %	31	44.662
70 %	36	52.106
80 %	41	59.550

ANEXO 3

Art. 38. Desplazamientos y dietas.

Desplazamiento en vehículo privado.

Kilometraje: El precio por kilómetro recorrido es de 25 pesetas, con independencia del tipo de coche y consumo del mismo.

Este precio por kilómetro recorrido se modificará (en más o menos), automáticamente en el 25 por 100 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:

Categoría	Hotel	Sin fra.	Desayuno	Almuerzo/Cena
Gerentes	**** (4)	2.458	522	2.205
Jefes	*** (3)	2.205	443	1.957
Otros	** (2)	1.957	364	1.757

Viajes sin pernoctar fuera del lugar de residencia:

Categoría	Almuerzo/Cena Pesetas
Gerentes	1.957
Jefes	1.757
Otros	1.567

El Personal de la categoría «Otros» percibirá 607 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 4

Art. 45. Anticipos al personal.

Baremo	Causa de la petición/documentación	Cantidad Pesetas	Amortizar Pesetas
1	Enfermedad grave/accidente del trabajador o familiar en primer 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 concretar	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

Baremo	Causa de la petición/documentación	Cantidad Pesetas	Amortizar Pesetas
3	Compra de 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). 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 5

Art. 49. Reglamento del Fondo de Pensiones de la Compañía «Aga, Sociedad Anónima».

Antecedentes

Artículo 1. Con fecha 1 de octubre de 1969 la Compañía «Aga, Sociedad Anónima», 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.

Art. 2. Tal Fondo de Pensiones continúa existiendo y cumpliendo los objetivos para los que fue 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 «Aga, Sociedad Anónima».

Art. 3. Sin embargo, dado el tiempo transcurrido desde la constitución del Fondo, y debido al hecho de que «Aga, Sociedad Anónima», 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.

Art. 4. Debido a las consecuencias financieras y al amparo de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, el Fondo de Pensiones de «Aga, Sociedad Anónima», seguirá siendo interno, si bien el espíritu del Reglamento se mantendrá de acuerdo con las normas generales del citado Real Decreto.

Art. 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 quince y veinte años. Una vez dicho Fondo esté capitalizado, el funcionamiento del mismo pasará a tener carácter individual.

Art. 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.

Art. 7. Prestaciones.—El Fondo de «Aga, Sociedad Anónima», es un Fondo de Pensiones con prestación definida, según las siguientes fórmulas:

a) Mutualistas (personas con alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967):

$$0,715\% \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I. A.}) \times \text{F. R.}$$

con:

(Ult. S + A) = Último Salario Base + Antigüedad.

(Años I. A.) = Cantidad de años trabajados en «Aga, Sociedad Anónima».

F. R. = Factor de reducción por edad de jubilación.

Con F. R. = 0,60 con jubilación a los sesenta años.

Con F. R. = 0,68 con jubilación a los sesenta y un años.

Con F. R. = 0,76 con jubilación a los sesenta y dos años.

Con F. R. = 0,84 con jubilación a los sesenta y tres años.

Con F. R. = 0,92 con jubilación a los sesenta y cuatro años.

Con F. R. = 1,00 con jubilación a los sesenta y cinco años.

En ningún caso, una vez establecida la liquidación de jubilación de la Seguridad Social, la suma de ésta y el complemento del Fondo de Pensiones podrá superar el 90 por 100 del último salario base + Antigüedad.

b) No mutualistas (personas con alta en la Seguridad Social después del 1 de enero de 1967):

Con jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, se aplicará la siguiente fórmula:

$$0,29 \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I. A.})$$

Art. 8. Viudedad.

a) Fallecimiento de un Pasivo:

En caso de que el cónyuge legal del empleado/a jubilado/a sobreviva 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 cónyuge tenga edad superior a cincuenta años.

El viudo/a percibirá el 80 por 100 del complemento de jubilación del Pasivo.

Para el 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 diez años a partir de la fecha de jubilación del empleado/a.

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:

$$0,5 \times 0,715\% \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I. A.})$$

En el supuesto de producirse la viudedad en un empleado/a en activo con más de sesenta años, se aplicará la fórmula de jubilación habitual correspondiente a la edad del fallecido y se aplicará el coeficiente reductor de viudedad del 80 por 100. En el caso de que el viudo/a contrajera nuevas nupcias, dejará de percibir dicha prestación.

Hijos menores de dieciocho años no emancipados:

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

$$0,2 \times 0,715\% \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I. A.})$$

que se pagará hasta alcanzar los dieciocho años.

Art. 9. Incapacidad total.—Se aplicará la fórmula general con el factor de reducción de sesenta años:

$$0,715\% \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I. A.}) \times 0,60$$

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 por 100 del último Salario Base + Antigüedad.

Art. 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/a se le reconocen los derechos adquiridos, si bien no percibirá esta prestación hasta la fecha en la que cumpla, o hubiera cumplido, los sesenta años. Se aplicará la fórmula correspondiente a los sesenta 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 cinco años ininterrumpidos.

Art. 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 quince a veinte años, y de individualizarlo en esta fecha (artículo 5), la Empresa aportará lo necesario.

Una vez capitalizado el Fondo, la aportación normal será del 5 por 100 de los salarios + antigüedad de la plantilla.

Art. 12. Propiedad del Fondo de Pensiones.—La propiedad del Fondo corresponde al conjunto de partícipes, es decir, tanto Pasivos como Activos de «Aga, Sociedad Anónima», 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 «Aga, Sociedad Anónima», 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.

Art. 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 por 100 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.

Art. 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.

DISPOSICION ADICIONAL

En todos los artículos donde se hace referencia a la cantidad de años trabajados en «Aga», el máximo aplicable en las fórmulas que regulan prestaciones debidas del Fondo de Pensiones es de treinta y cinco años.

ANEXO 6

Arts. 52 y 56. Normas de seguridad.—Reglamento de Régimen 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 1316/1989 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 la 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 aquéllas 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 tendrán, 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, específicamente 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 paralizar, 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 serles dispensados.

Art. 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.
- D) Someterse anualmente a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por normas emanadas de las autoridades sanitarias y laborales.
- E) 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.
- F) 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.
- G) Cumplir con la prohibición de fumar en los recintos de riesgos establecidos por la Empresa.

Protección de los trabajadores contra el ruido:

Art. 1. 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 más 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 y procedentes.

2. 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 o 148 dB, o cada tres años si no se sobrepasan dichos límites, pero el nivel diario equivalente supera 80 dBA.

Art. 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 80 dBA o 140 dB.

Art. 5. En los puestos de trabajo en los que el nivel diario equivalente supere los 80 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 en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 6 de marzo de 1971, 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, oxiacorte, amolado, entrada a zonas sobre o suboxigenadas, será necesaria la expedición del permiso de trabajo peligroso, de acuerdo con lo detallado en el capítulo XI del libro «Aga Seguridad».

Actuación 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 éstos 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 atentar 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.

Actuación 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 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.

Faltas y sanciones:

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

Potestad disciplina 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 infrinjan 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 artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y dando conocimiento, cuando la sanción sea muy grave, al Comité de Empresa, de conformidad con el artículo 64, 1.6, del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL

Independientemente del seguimiento que se haga de este Reglamento, el Comité de Empresa mantiene la facultad de lo establecido en el artículo 64.1.8, b), de la Ley 8/1980, 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.

6590

RESOLUCION de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua.

Visto el texto del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua, que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 1992, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Nacional en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

Madrid, 25 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA

Exposición de motivos

La Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Es manifiesta, pues, la importancia de la Formación Profesional en los momentos actuales de cara al desarrollo de los pueblos y para la cohesión económica y social.

Asimismo, un porcentaje muy elevado de la mano de obra del año 2000 se encuentra ya ocupada, por lo que se hace preciso un esfuerzo en lo que se refiere a la formación continua. De hecho, gran parte de la población trabajadora adulta abandonó la escuela sin una formación adecuada o no ha tenido la oportunidad de seguir un proceso formativo permanente, dándose la paradoja de que no pueden acceder a actividades formativas ante la carencia de conocimientos básicos. A este colectivo ha de añadirse el de aquellos que pueden perder sus actuales ocupaciones debido a los cambios que se operan en el mundo laboral, tanto organizativos como tecnológicos y estructurales.

La libre circulación de los trabajadores y la realización del mercado interior, dentro del cual es necesario garantizar la competitividad de nuestros productos, exigen, de otro lado, desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989):

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal;

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación;