

Nivel	Categoría	Salario anual Pesetas	Salario mensual Pesetas	Base diario Pesetas	Valor hora Día (2) Pesetas	Retrib. Vacs. Salario/ día (1) Pesetas	Valor hora extra Pesetas	Plus penosidad Pts/Hora	Plus nocturnidad Pesetas
6	Auxiliar administrativo .....	1.375.500	98.250	3.275	771	3.275	1.157	49	123
7	Subalternos .....	1.325.520	94.680	3.156	743	3.156	1.114	48	118
8	Encargados .....	1.526.600	—	3.592	955	3.592	1.286	51	135
9	Conductor Mecánico .....	1.463.275	—	3.443	820	3.443	1.233	49	129
10	Oficial primera Obrero y Conductor-Rep. ....	1.439.900	—	3.388	807	3.388	1.213	49	127
11	Oficial de segunda .....	1.417.800	—	3.336	795	3.336	1.194	49	125
12	Ayudantes .....	1.374.025	—	3.233	771	3.233	1.158	49	121
13	Peones .....	1.326.850	—	3.122	744	3.122	1.117	48	117
14	Administrativo (diecisiete años) .....	1.095.360	78.240	2.608	614	2.608	—	—	—
15	Administrativo (dieciséis años) .....	981.960	70.140	2.338	551	2.338	—	—	—
16	Subalterno (Botones diecisiete años) .....	968.100	69.150	2.305	542	2.305	—	—	—
17	Subalterno (Botones dieciséis años) .....	884.940	63.210	2.107	496	2.107	—	—	—
18	Personal obrero (aprendiz diecisiete años) .....	1.069.725	—	2.517	600	2.517	—	—	—
19	Personal obrero (aprendiz dieciséis años) .....	864.450	—	2.034	485	2.034	—	—	—

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá de añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá de sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: Antigüedad mensual  $\times$  14 : 1.784

## 8119

**RESOLUCION de 14 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del «Grupo Agio» (Administración, Gestión, Información, Organización Empresa de Trabajo Temporal, Agio, TT, Sociedad Anónima; Administración, Gestión, Información, Organización Agio, Sociedad Anónima; Agio Contratas, Sociedad Limitada, y Agio Formación, Sociedad Limitada).**

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Grupo Agio» (Administración, Gestión, Información, Organización Empresa de Trabajo Temporal, Agio TT, Sociedad Anónima; Administración, Gestión, Información, Organización Agio, Sociedad Anónima; Agio Contratas, Sociedad Limitada, y Agio Formación, Sociedad Limitada) (Código de Convenio número 9009342), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**Administración, Gestión, Información, Organización de Empresa de Trabajo Temporal, Agio TT, Sociedad Anónima; Administración, Gestión, Información, Organización Agio, Sociedad Anónima; Agio Contratas, Sociedad Limitada, y Agio Formación, Sociedad Limitada; de manera general para las empresas integradas dentro del denominado Grupo Agio**

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

El presente Convenio se concierda, por los representantes del Grupo y del Comité de Empresa en pleno, según establece el Estatuto de los Trabajadores, en Madrid el 28 de diciembre de 1995.

#### Artículo 1. *Ambito funcional.*

1.1 El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Administración, Gestión, Información, Organización Empresa de Trabajo Temporal, Agio TT, Sociedad Anónima; Administración, Gestión, Información, Organización Agio, Sociedad Anónima; Agio Contratas, Sociedad Limitada, y Agio Formación, Sociedad Limitada; de manera general para las empresas integradas dentro del denominado Grupo Agio (en adelante *Agio*) y su personal dependiente.

1.2 Es **personal dependiente**, todo aquel que esté dado de alta en la Seguridad Social bajo el número patronal, de una de las empresas del Grupo Agio, sea cual sea el régimen del trabajador, su centro de trabajo o el lugar donde habitualmente preste sus servicios.

1.3 Integrado en el Grupo Agio existe Agio TT, una empresa de trabajo temporal cuyo funcionamiento y estatutos se rigen por la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula este tipo de empresas y actividad.

Esta empresa hasta el 31 de diciembre 1995 se regía por un Convenio Colectivo propio, en vigor éste desde el 1 de enero de 1995, aprobado y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con fecha del 1 de febrero de 1995, número de registro 9009342.

El presente Convenio de Grupo está estructuralmente basado en este primero, que en relación con los trabajadores empleados por Agio TT, el presente Convenio las únicas modificaciones que aporta a estos trabajadores, son las mejoras en cuanto a indemnizaciones, grupos funcionales, ayudas extrasalariales, etc., sin restringir ninguno de sus derechos adquiridos.

#### 1.4 Régimen de trabajadores.

Dadas las características de la actividad de ciertas empresas del Grupo Agio, en el presente Convenio se definen tres regímenes de trabajadores:

a) Trabajadores «estructurales».—Son los trabajadores que con carácter fijo o temporal, presten directamente su actividad en el interior de las empresas del Grupo Agio, necesarios al funcionamiento y gestión directa de éstas.

b) Trabajadores «fijos».—Son trabajadores que con carácter fijo o temporal no se enmarcan en los «estructurales».

c) Trabajadores «fijos delegados».—Son trabajadores contratados exclusivamente por Agio ETT (empresa de trabajo temporal) para ser delegados en la empresa usuaria, su contrato de trabajo podría estar relacionado directa o indirectamente a un contrato de «puesta a disposición» según la Ley 14/1994, de 1 de junio de 1994, estos trabajadores serán contratados a través de contrato de trabajo ordinario por tiempo indefinido y de tiempo parcial según Real Decreto 1991/1984.

d) Trabajadores «delegados».—Son trabajadores contratados específicamente para cubrir necesidades de puesta a disposición, cuyo contrato está ligado directamente a las necesidades de puesta a disposición y sólo podrán ser contratados por Agio TT.

## Artículo 2. *Ambito personal.*

2.1 El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, que trabajen por cuenta de Agio.

Se entenderán trabajadores de Agio, todos aquellos trabajadores que trabajen bajo contrato de Agio y se encuentren dados de alta con el número de afiliación a la Seguridad Social de Agio, no serán considerados trabajadores de Agio aquellos que por cuenta de terceros presten servicios para éstos, directa o indirectamente, dentro o fuera de los locales de Agio.

### 2.2 Quedan excluidos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero o miembro de los órganos de representación de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

## Artículo 3. *Ambito geográfico.*

El presente Convenio será de aplicación en todas las agencias o sucursales, así como en los centros de trabajo de Agio en funcionamiento en el momento de aplicación del presente convenio o las futuras que se puedan abrir en todo el territorio del Estado español.

## Artículo 4. *Vigencia.*

4.1 El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995, pactándose una duración hasta el 31 de diciembre de 2000.

4.2 No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

4.3 Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4.4 En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente convenio perderá su vigencia en su contenido tanto obligacional como normativo, a excepción de las cláusulas reguladoras de la clasificación profesional y de la movilidad funcional.

## Artículo 5. *Indivisibilidad y concurrencia del Convenio.*

5.1 Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que se consideraría una automática ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones pactadas si por disposición legal de cualquier rango se establecieran nuevas condiciones de trabajo no previstas en el presente Convenio o por resolución de la jurisdicción competente se declarase, por cualquier causa, la nulidad de alguna de las convenidas.

5.2 En tal caso, la Comisión negociadora, dentro del plazo de quince días a contar desde la entrada en vigor de aquella disposición o desde la firmeza de dicha resolución, deberá reunirse a fin de ajustar el contenido del convenio a la nueva situación creada.

5.3 En el supuesto de que la Comisión negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de dos meses, la discrepancia se someterá a la decisión de uno o de varios árbitros, nombrados de común acuerdo, cuyo laudo será de obligado cumplimiento.

5.4 Para mantener la coherencia del conjunto de medidas, pactos y acuerdos reflejados en este Convenio, durante su vigencia, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

## Artículo 6. *Facultades de la Empresa.*

6.1 La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien esta delegue.

6.2 No obstante lo anterior y en relación con los trabajadores «fijos delegados» y «delegados» para Agio TT las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas en los términos que prevé la Ley 14/1994, de 1 de junio.

## CAPITULO II

### Contratación

#### Artículo 7. *Forma de contrato.*

7.1 Las modalidades de contratación se ajustarán a la legislación vigente.

El contrato de trabajo siempre deberá ser formalizado por escrito, según las normas legales de aplicación.

7.2 En el contrato deberá como mínimo figurar claramente:

- La empresa del grupo que contrata al trabajador.
- El régimen del trabajador dentro de Agio (ver artículo 7).
- Grupo funcional (ver anexo primero).
- Categoría.

7.3 No obstante lo anterior podrá pactarse individualmente entre Agio y los trabajadores, anexos al contrato de trabajo por un tiempo determinado, pudiendo ser renovados periódicamente, estos anexos podrán definir condiciones y retribuciones ligadas a la productividad o incentivos, no siendo consolidadas dichas retribuciones.

#### Artículo 8. *Período de prueba.*

En los supuestos en los que se pacte de común acuerdo entre trabajador y Agio un período de prueba, su duración no podrá exceder de seis meses.

#### Artículo 9. *Prestación laboral.*

9.1 Por acuerdo entre Agio y trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, la identificación de la empresa del grupo que contrata, así como la definición del régimen del trabajador dentro de la empresa, la integración en el grupo funcional recogidos en el anexo primero del presente convenio teniendo en cuenta el motivo del contrato, sus conocimientos, su experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

9.2 La definición del régimen de trabajador y el grupo funcional, fijarán su forma de retribución dentro de la organización de la empresa.

9.3 Todo trabajador estará definido según lo anteriormente expuesto.

9.4 Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más grupos funcionales, la clasificación en uno en concreto se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

9.5 No obstante lo anterior todo trabajador podrá cambiar de régimen y grupo de funciones, siempre que se lleguen a acuerdos entre éste y la empresa, en estos casos será necesario finiquitar un contrato y establecer uno nuevo con las especificaciones acordadas.

#### Artículo 10. *Pactos de plena dedicación, de permanencia y no competencia.*

10.1 Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato.

10.2 Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a Agio para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre ambos la permanencia en ésta durante el período de tiempo al que se extienda al contrato con el cliente, sin que en ningún caso sobrepase los dos años.

10.3 Podrá pactarse cláusulas de no competencia, así como las condiciones y compensaciones de éstas.

#### Artículo 11. *Asimilación de las categorías profesionales a los grupos funcionales.*

Los contratos en curso deberán de ser derogados y adaptados a las especificidades del presente Convenio.

#### Artículo 12. *Ceses.*

12.1 Los contratos quedarán resueltos cuando las causas de su celebración sean resueltas parcial o totalmente.

12.2 Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con las causas previstas por la legislación vigente o en los propios contratos.

12.3 El preaviso del cese se ajustará a los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores.

12.4 Habiéndose ajustado a los plazos de preaviso, Agio finiquitará al trabajador de los conceptos devengados y no percibidos en sus cantidades proporcionales.

12.5 El incumplimiento o retraso en el plazo de preaviso dará derecho a Agio el descontar de la liquidación final del trabajador la cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el mismo.

12.6 Al causar baja el trabajador deberá devolver a Agio todo el material, prendas de trabajo, herramientas, documentos, archivos informáticos, etc., que tiene en su poder y que es propiedad de Agio, pudiendo condicionar el abono de la liquidación a esta entrega.

### CAPITULO III

#### Lugar, tiempos y descansos de trabajo

##### Artículo 13. *Lugar de trabajo.*

13.1 Los trabajadores «estructurales» y «fijos» prestarán sus servicios en el lugar acordado, pudiendo Agio, en ejercicio de sus poderes directivos, destinarlos en cualquier centro o sucursal, dentro de un radio de 50 kilómetros de su anterior centro.

13.2 Los trabajadores «fijos delegados» contratados por Agio TT prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria, conforme a los términos establecidos en el contrato de puesta a disposición, si por razones coyunturales el trabajador prestara sus servicios dentro de la estructura de Agio, quedaría sometido a la disciplina de los trabajadores «estructurales».

13.3 Los trabajadores «delegados» prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria, conforme a los términos establecidos en el contrato de puesta a disposición.

##### Artículo 14. *Movilidad funcional.*

14.1 En virtud de lo prevenido en el artículo 6.2 del presente Convenio y en el caso de un trabajador «delegado», la dirección de la empresa usuaria podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su grupo de funciones, cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

14.2 Para los trabajadores estructurales y fijos delegados la movilidad funcional queda garantizada en función de las necesidades coyunturales de la empresa.

##### Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

15.1 La duración de la jornada de trabajo será como máximo de 1.800 horas anuales.

15.2 El número de horas ordinarias de trabajo efectivo, podrá oscilar entre nueve y diez horas diarias, según se acuerde en el contrato individual. Asimismo y en función de necesidades de la empresa, dicho número de horas podrá ser hasta de once, con respeto por lo tanto del descanso mínimo entre jornada y jornada señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

15.3 La duración y clase de jornada así como el horario de los trabajadores que presten sus tareas en una empresa usuaria, serán las acordadas con el empresario, sin que su duración pueda exceder en su proyección anual, a la establecida en el artículo 15.1 del presente Convenio.

A efectos de la distribución de la jornada en determinadas épocas del año se tendrá en cuenta la situación de mayor trabajo o mayor demanda que se produzcan en las empresas usuarias.

##### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

16.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

16.2 El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, salvo pacto contrario entre la empresa y el trabajador de forma individual, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización.

##### Artículo 17. *Jornada nocturna.*

17.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

17.2 Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

##### Artículo 18. *Licencias y permisos.*

18.1 Los trabajadores tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio siempre que lleve al menos seis meses de trabajo en la empresa.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

i) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

j) Dos horas para visita médica.

18.2 En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

18.3 A efectos de los permisos del artículo 18.1, apartados b), c), d), e) y f), se precisa una antigüedad mínima de tres meses, para el apartado j) un mínimo de ciento veinte horas trabajadas.

##### Artículo 19. *Vacaciones y días festivos.*

19.1 La duración de las vacaciones anuales retribuidas será según lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

19.2 El período de disfrute de las vacaciones se fijara de común acuerdo entre empresa y trabajador, sin perjuicio de lo previsto en el número siguiente.

19.3 Los trabajadores delegados disfrutaran su período vacacional:

Si el contrato de trabajo tuviere una duración superior a un año, al término del mismo, salvo que Agio hubiere concertado con la empresa usuaria otro momento, para adaptarlo a los criterios de planificación anual de vacaciones existentes en esta última.

19.4 Para los trabajadores delegados las vacaciones y los días festivos, se remuneran mensualmente de manera prorrateada por hora trabajada según permite la Ley 14/1994, de 1 de junio.

19.5 Para los trabajadores fijos delegados, el disfrute del período de vacaciones, así como los posibles puentes festivos, se establecerá en función del acuerdo y necesidades que tenga la empresa usuaria.

19.6 Como norma de funcionamiento, las vacaciones serán pactadas individual o colectivamente de manera indistinta, partiendo de las necesidades y características propias del puesto de trabajo.

### CAPITULO IV

#### Salario

##### Artículo 20. *Estructura del salario.*

El salario de los trabajadores estará integrado por:

- El salario base de convenio.
- Los complementos salariales pactados.

##### Artículo 21. *Salario base de convenio.*

21.1 El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, según su grupo funcional, por la realización del trabajo

convenido durante la unidad de tiempo (ver art. 28) que define su régimen en la empresa.

21.2 Su cuantía es el resultado de multiplicar el salario referencial por el coeficiente atribuido a su grupo funcional (ver anexo segundo) dividiendo el resultado por la unidad de tiempo (ver art. 28) que define el régimen en la empresa.

21.3 Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

#### Artículo 22. Complementos salariales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Por gratificaciones extraordinarias.
- b) Por trabajo nocturno.
- c) Por fidelidad.
- d) Por productividad.

##### 22.1 Gratificaciones extraordinarias.

22.1.1 Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en los términos del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

22.1.2 Su cuantía es proporcional al tiempo trabajado en la empresa tomando como unidad de medida el año y de un valor unitario equivalente a multiplicar el salario referencial por el coeficiente atribuido a su grupo funcional, dividiendo por doce (ver anexo segundo).

22.1.3 Los trabajadores cuyo contrato de duración determinada se extinga antes de la fecha del abono de las citadas gratificaciones extraordinarias tendrán derecho, en el momento de la liquidación y saldo de cuentas, a la percepción de la parte proporcional de las gratificaciones que hubieren madurado.

##### 22.2 Plus por trabajo nocturno.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiere pactado en contrato individual la compensación de este trabajo mediante descansos, los trabajadores que presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 17 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial que se pactará individualmente.

##### 22.3 Incentivo de fidelidad

22.3.1 El incentivo de fidelidad es un suplemento, que se pactará individualmente con los trabajadores bajo los regímenes «delegados» y «fijos delegados» durante el tiempo que se encuentren relacionados con un contrato de puesta a disposición.

22.3.2 Tendrá una relación directa con el tiempo trabajado, siendo retribuida al término del contrato de puesta a disposición, si el trabajador a cumplido la totalidad de la misma, salvo pactos y acuerdos entre el propio trabajador y Agio.

22.3.3 El incumplimiento por parte del trabajador de la totalidad o parte del contrato de puesta a disposición será causa fundamental para la no percepción de este incentivo.

22.3.4 El incentivo de fidelidad no se computará para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, no siendo asimismo consolidable.

##### 22.4 Incentivos de productividad.

Los incentivos de productividad serán pactados individualmente y serán definidos por acuerdos entre ambas partes, los objetivos y los parámetros de control, su montante puede ser variable en el tiempo y puede dejarse de percibir si los objetivos pactados no se logran, no se computarán para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, no siendo asimismo consolidables.

#### Artículo 23. Retribuciones por ayudas.

23.1 Por la utilización del trabajador de los transportes en común, podrá pactarse individualmente y en función de la realidad, una ayuda parcial o total otorgada por Agio, estos gastos serán reconocidos para rendirse al lugar de trabajo, por lo que el montante estará ligado a los días de trabajo efectivo, no siendo considerados como salario, sus mínimos y máximos se reflejan en el anexo segundo.

23.2 Podrá pactarse individualmente una ayuda «comida», que permita sufragar parte del coste de la comida, esta ayuda no será nunca compatible con las posibles dietas que el trabajador tenga derecho, por lo que se pactarán por día realmente trabajado, sus mínimos y máximos se reflejan en el anexo segundo.

#### Artículo 24. Ropa de trabajo.

24.1 Los trabajadores que deban trabajar en condiciones concretas, recibirán por parte de Agio prendas de trabajo, que si por razones específicas no dispusiese de ellas, abonaría el coste de éstas al trabajador.

24.2 El mantenimiento de estas prendas (limpieza, reparación, etc.) será a cargo de Agio, pudiendo ser pactados unos montos que indemnice al trabajador que asuma el mantenimiento de éstas.

24.3 Para evitar discriminaciones entre el personal, podrá pactarse con el personal administrativo montantes que compensen la limpieza y desgaste de su ropa.

24.4 Estos montantes no se computarán para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, ni tendrá efectos pasivos, no siendo asimismo consolidables, sus mínimos y máximos se reflejan en el anexo segundo.

#### Artículo 25. Retribuciones en especies.

Podrá pactarse individualmente retribuciones en especie, dentro de las normas y legislación vigente.

#### Artículo 26. Mejoras voluntarias.

26.1 El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

26.2 Las mejoras voluntarias no se computarán para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, no siendo asimismo consolidables.

#### Artículo 27. Percepciones extrasalariales.

27.1 Habrá dos formas de percepciones extrasalariales, las directamente unidas al trabajo prestado y las no directamente unidas al trabajo prestado.

27.2 Las directamente unidas al trabajo prestado serán pactadas individualmente y dependerán de las condiciones que se realiza el trabajo, lugar, distancia, presentación, pernocta, imagen y otras consideraciones, dividiéndose en cuatro grupos:

- a) Transporte.
- b) Dietas.
- c) Vestuario.
- d) Varias.

27.3 Las no directamente unidas al trabajo prestado, tendrán cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

27.4 En los contratos individuales podrán especificarse las que las partes deseen, dentro de la genérica definición antes señalada.

27.5 Las percepciones extrasalariales no se computarán para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, ni tendrán efectos pasivos, no siendo asimismo consolidable, los montantes de dietas, transporte, etcétera. Se ajustarán a las Normas, Decretos y Leyes vigentes.

27.6 Si por razones de trabajo los trabajadores necesitasen herramientas, utensilios o enseres, específicos al buen desarrollo de su trabajo, podrá pactarse el que Agio pueda retribuir al trabajador por la compra de estos enseres, pudiendo ser reclamados éstos al trabajador a la rescisión del contrato de trabajo.

#### Artículo 28. Forma de retribución y saldo de cuentas.

28.1 La forma de retribución está ligada directamente al régimen del trabajador dentro de la empresa.

28.2 Los trabajadores estructurales, su forma de retribución será pactada individualmente dentro de los términos del presente convenio, la unidad de tiempo a que se hace referencia en el artículo 21 es el mes. El saldo de sus cuentas se realizará de manera conforme con la legislación vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

28.3 Para los trabajadores fijos, la unidad de tiempo a que se hace referencia en el artículo 21 del presente Convenio podrá ser el mes o

la hora dependiendo de lo pactado por ambas partes. Si la retribución es pactada por hora trabajada ésta se fijará por hora trabajada constando como tal en su contrato, las percepciones extrasalariales e incentivos de fidelidad serán negociados individualmente, y remunerados siempre por hora trabajada, las gratificaciones extraordinarias definidas en el artículo 23 del presente Convenio, se prorratearán mensualmente por hora trabajada.

28.4 Para los trabajadores fijos delegados y dadas las características de las formas y maneras de prestar sus servicios estos trabajadores, la unidad de tiempo a que se hace referencia en el artículo 21 del presente Convenio podrá ser el mes o la hora dependiendo de lo pactado por ambas partes. Si la retribución es pactada por hora trabajada ésta se fijará por hora trabajada constando como tal en su contrato, las percepciones extrasalariales e incentivos de fidelidad, serán negociados individualmente, y remunerados siempre por hora trabajada, las gratificaciones extraordinarias definidas en el artículo 23 del presente Convenio, se prorratearán mensualmente por hora trabajada.

28.5 Los trabajadores fijos delegados de Agio TT se acogerán a las formas presentadas en el artículo 28.2 del presente Convenio, pero dadas sus características, las percepciones extrasalariales e incentivos de fidelidad, estarán ligados exclusivamente a los períodos en los que sean delegados bajo contrato de puesta a disposición, estos conceptos serán negociados individualmente.

28.6 Para los trabajadores delegados y dadas las características de las formas y maneras de prestar sus servicios estos trabajadores, la unidad de tiempo a que se hace referencia en el artículo 21 del presente Convenio es la hora. La retribución se fijará por hora trabajada constando como tal en su contrato, las percepciones extrasalariales e incentivos de fidelidad, serán negociados individualmente, y remunerados siempre por hora trabajada, las gratificaciones extraordinarias definidas en el artículo 23 del presente Convenio, así como los días festivos y vacaciones se prorratearán mensualmente por hora trabajada según permite la Ley 14/1994, de 1 de junio.

28.7 El pago de la nómina se realizará mensualmente, sirviendo como referencia para la cantidad a pagar los pactos o referencias recogidos en los contratos de trabajo. Para los trabajadores delegados y fijos delegados que tengan en sus contratos pactado el salario por hora trabajada, los justificantes de horas debidamente firmados, sellados y conformados por la empresa utilizadora, servirán de comprobante de las horas realmente trabajadas.

28.8 Las nóminas se abonarán mensualmente dentro de los siete primeros días del mes y a mes vencido, el tiempo entre pago y pago de nómina no podrá sobrepasar los treinta y cinco días, el formulario de nómina será según lo descrito en el anexo tercero del presente Convenio.

#### Artículo 29. *Indemnización por fin de contrato.*

29.1 Para los trabajadores «estructurales» y «fijos», será de aplicación lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

29.2 Para los trabajadores delegados y fijo delegados que sean contratados por Agio TT, la indemnización no será la marcada por la Ley 14/1994, de 1 de junio, sino de veinte días, definidos de la misma manera y se prorrateará mensualmente por hora trabajada.

### CAPITULO V

#### Derechos sindicales

En relación a la representación y acción sindical en la empresa, se aplicará lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las especificidades siguientes.

#### Artículo 30. *Comité inter empresa.*

Por la forma de estructura y la peculiar organización empresarial de Agio y dado la dispersión geográfica, tamaño, movilidad en función de la oportunidad y adaptación a las necesidades de los clientes, se constituirá un solo colegio electoral que aglutinará todas las categorías y grupos funcionales para constituir un Comité inter empresa.

#### Artículo 31. *Competencias.*

El Comité inter empresa tendrá las competencias de la negociación del Convenio Colectivo que rige y regula las relaciones entre grupo y tra-

bajadores, así como la representación colectiva e individual del conjunto de los trabajadores.

#### Artículo 32. *Composición.*

Dada la fluctuación de trabajadores y la dificultad para determinar la cantidad de trabajadores en la empresa, el Comité se compondrá de un mínimo de cinco miembros.

#### Artículo 33. *Procedimiento electoral.*

Por la dispersidad de los trabajadores y para facilitar el voto de éstos, la empresa facilitará a cada trabajador con derecho a voto dos sobres de distinto tamaño y las distintas listas electorales. En el más grande de los sobres figurará el nombre y documento nacional de identidad del trabajador, el más pequeño será anónimo y todos de la misma forma, color y tamaño, introduciendo en éste su voto personal debiendo de ser obligatoriamente cerrado, mediante estos sobres el trabajador podrá votar por correo o entregará a la mesa electoral durante el período que ésta defina o estipule.

#### Artículo 34. *Comisión paritaria.*

34.1 Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 85, apartado 2.e), la Comisión paritaria está compuesta por dos miembros nombrados por la empresa y dos por los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa, cuyos nombres son:

Doña Rosario Gómez Saiz. NIF: 4.575.952-X.

Doña María del Pilar Cuenca Sánchez. NIF: 7.473.270-H.

Doña Rosario de Amescua Seco. NIF: 2.189.962-V.

Doña Rosario Fernández Durán. NIF: 51.303.546-E.

34.2 La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores para cuantas materias estimen oportunas con derecho a voz pero sin voto.

34.3 La Comisión paritaria se constituirá en la forma que establece la Ley, su composición se dará a conocer de manera permanente en el tablero de anuncios de la empresa.

34.4 Son funciones de la Comisión:

- La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.
- La información y el asesoramiento a iniciativa de parte interesada sobre la aplicación del Convenio.
- La conciliación preceptiva en los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio.
- La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio.
- La mediación y arbitraje en los conflictos individuales.
- Cuantas otras le atribuye el presente Convenio, o se decidieran por unanimidad, sin entrar en conflicto con el presente Convenio.

#### Artículo 35. *Cuota de afiliación sindical.*

Por las características de la actividad, las condiciones de trabajo, la dificultad en ciertos casos para definir el centro de trabajo y los tipos de contratación, se estima que los trabajadores deben tener una cobertura y protección sindical suplementaria, fuera de la posible representación de Agio y garantizada por las centrales sindicales más representativas.

A este efecto se acuerda que Agio pague una parte de cuota de afiliación sindical de los trabajadores que trabajan en las distintas empresas, esta participación será de 450 pesetas al mes por trabajador, que se prorratearán para los trabajadores que no trabajen el mes completo.

35.1 Agio toma el compromiso de articular con las centrales sindicales más representativas, para definir las formas y normas de llevar a cabo esta representación.

35.2 Agio ingresará trimestralmente el montante total de las cuotas correspondientes, en una cuenta bancaria gestionada ésta por la Comisión paritaria.

35.3 A la espera de la adecuación con los sindicatos, será la Comisión paritaria quien gestione la cuenta bancaria, en la que Agio deposite el montante correspondiente a la cuota y será ella quien distribuya el posible usufructo de esta cuenta, para acciones sociales y actividades del Comité de empresa de Agio.

## CAPITULO VI

## Disposiciones finales

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas, laborales y de seguridad social, legales y reglamentarias.

Disposición final segunda. *Formación profesional.*

A los efectos de formación profesional la empresa destinará lo establecido por la Ley y en las condiciones y cantidades que ésta imponga.

Para Agio TF la empresa de trabajo temporal, donde la Ley 14/1994 impone una inversión del 1 por 100 de la masa salarial en formación, Agio deberá destinar una parte de este montante en planes de formación, organizados en común acuerdo y en colaboración con las centrales sindicales más representativas.

Disposición final tercera. *Aplicación transitoria.*

Los contratos en curso con los trabajadores deberán ser adaptados en un plazo mínimo.

Durante el plazo de adaptación de contratos a las nuevas condiciones y grupos funcionales, en todos los contratos celebrados antes del 15 de enero de 1996, que tengan como grupo funcional 5, serán considerados como 7.

La adaptación a la nueva estructura salarial no podrá hacerse en detrimento del trabajador, debiendo éste cobrar como mínimo, el salario neto que percibía con anterioridad.

Sean cuales sean las dificultades, Agio deberá emitir la primera nomina adaptada a este Convenio el 31 de enero de 1996.

## ANEXO I

## Grupos funcionales

## Grupo 1.

**Criterios generales.**—Trabajadores que realizan funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de unidades funcionales, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluye también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

## Grupo 2.

**Criterios generales.**—Trabajadores cuyas funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

## Grupo 3.

**Criterios generales.**—Trabajadores cuyas funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

## Grupo 4.

**Criterios generales.**—Trabajadores de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa de ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

## Grupo 5.

**Criterios generales.**—Son aquellos trabajadores que en la ejecución de operaciones, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

## Grupo 6.

**Criterios generales.**—Son aquellos trabajadores que, aun realizando tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

## Grupo 7.

**Criterios generales.**—Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

## ANEXO II

## Salario de referencia

El salario de referencia es el producto de multiplicar el salario mínimo interprofesional que la Administración define anualmente, por doce meses.

Para definir el salario base de cada grupo funcional, se multiplicará el salario de referencia, por el coeficiente correspondiente que a continuación se define.

Grupo funcional	Coficiente
1	2
2	1,5
3	1,4
4	1,3
5	1,2
6	1,1
7	1

## Ayudas y prenda de trabajo

Para 1996 las ayudas anuales se situarán entre los mínimos y máximos sin poder sobrepasar éstos en un sentido u otro.

Para los años sucesivos se aplicará a estos montantes el incremento del coste de vida.

**Utilización del transporte en común:** En el caso de pactarla individualmente, los montantes anuales se situarán en un mínimo de 50.400 pesetas y uno máximo de 72.000 pesetas.

**Ayuda comida:** En el caso de pactarla individualmente, los montantes anuales se situarán en un mínimo de 157.500 pesetas y uno máximo de 203.400 pesetas.

**Mantenimiento prendas de trabajo:** En el caso de pactarla individualmente, los montantes anuales se situarán en un mínimo de 49.500 pesetas y uno máximo de 57.600 pesetas.

**Limpieza y desgaste de ropa:** En el caso de pactarla individualmente, los montantes anuales se situarán en un mínimo de 25.200 pesetas y uno máximo de 36.000 pesetas.

## ANEXO III

## Formulario del recibo de nóminas

## Datos de la empresa

Nombre empresa	Domicilio empresa	
Población empresa	Núm. inscripción SS	(NAETT)

## Datos del trabajador

Trabajador	DNI	Núm. SS trabajador			
Tarifa	G. funcional	Puesto	P. liquidación	Núm. días	Agencia
Quantía	Concepto	Dévenos	Deducciones	Totales	

Remuneración tot. Base tot. coti. Tot. devengado. Total a deducir. Líq. percibir. Base tarifa. Base H. E. Base A.T. y E.P.

Sello y firma de la empresa. Recibí:

Base IRPF. Base H.E. no autoriz.

Núm. nom. Cont. Sem.

8120

*RESOLUCION de 26 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (número de código 9003572) que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Administración en representación de la misma, y de otra, por los designados por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 26 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA 1995

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 89.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, firman el Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda para 1995, los representantes de la Administración y la representación de los trabajadores integrada por los representantes de CCOO, UGT, CSI-CSIF y CGT.

## CAPITULO I

## Extensión

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

1. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus

servicios en cualesquiera de las unidades y centros del Ministerio de Economía y Hacienda, así como en el Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal acogido al Convenio Colectivo de Artes Gráficas.
- Los trabajadores adscritos a organismos autónomos y demás entes públicos del Ministerio, sin perjuicio de la excepción que se señala en el epígrafe primero precedente.

Artículo 2. *Ambito personal.*

1. Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales, fijos discontinuos, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal cuya relación de servicios con el Departamento se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan los de colaboración temporal.
- Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Economía y Hacienda se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales, expresamente, el carácter de personal laboral eventual, interino o fijo del Departamento.
- El personal cuya relación se formalice expresamente fuera de Convenio por contenerse en contrato funciones distintas a las señaladas en el presente Convenio Colectivo.
- El personal laboral destinado en el extranjero.

Artículo 3. *Ambito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todas las unidades y centros de trabajo del Departamento a que se refiere el artículo 1, salvo aquellos que estén situados en el extranjero.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración, en lo que se refiere al texto normativo, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995, no obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero del citado año.

Artículo 5. *Formas y condiciones de denuncia del Convenio.*

- El 30 de noviembre de 1995 se entenderá automáticamente denunciado este Convenio por ambas partes a todos los efectos.
- La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse y reunirse en un plazo máximo de cuarenta y cinco días después de la fecha de denuncia.

## CAPITULO II

## Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización.*

- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes, de acuerdo con el ordenamiento vigente.
- Se considera centro de trabajo, a todos los efectos, la provincia.

## CAPITULO III

## Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

Artículo 7. *Composición.*

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria