

**11432** RESOLUCION de 25 de abril de 1996 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores

Visto el texto del Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores (código de Convenio número 9010222) que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1996, de una parte, por la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal, en representación de la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Sección Sindical de los Trabajadores de la Unión General de Trabajadores, en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, en relación con el 83, ambos 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 Marco 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, 25 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO MARCO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito personal.**

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Unión General de Trabajadores mediante contrato laboral, cualquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

Personal con responsabilidad política por haber sido elegidos en los órganos políticos de la organización.

Personal liberado, cualquiera que sea su cometido.

**Artículo 2. Ambito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todos los organismos de la Unión General de Trabajadores, tanto a nivel Confederal como para los de carácter profesional (Federaciones Estatales) y los de ámbito territorial (Uniones de Comunidad Autónoma) y sus trabajadores.

**Artículo 3. Ambito territorial.**

El ámbito geográfico de este Convenio abarca todo el territorio del Estado español, afectando por tanto a todos los centros de trabajo de los organismos de la Unión General de Trabajadores.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

La duración del presente Convenio será de tres años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1995 y finalizando el día 31 de diciembre de 1997, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligatorio hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio tres meses antes de la finalización de su vigencia.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

**Artículo 6. Normas supletorias.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

**Artículo 7. Garantías personales.**

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan en acuerdos entre organismos

y sus trabajadores, así como las que pudieran tener los trabajadores individualmente a la entrada en vigor del presente Convenio.

Estas mejoras y condiciones más beneficiosas se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

**Artículo 8. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio, con las siguientes funciones:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

Mediación en la totalidad de los problemas que se deriven de su aplicación.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Inaplicación del incremento salarial.

Estará constituida por tres miembros en representación de la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y tres miembros de la Sección Sindical Estatal de los Trabajadores de Unión General de Trabajadores; como partes firmantes del presente Convenio.

Las partes (organización-trabajadores) convienen en dar información a la Comisión Mixta, de todas las cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, así como de las posibles discrepancias y situaciones conflictivas que surjan en la aplicación del mismo.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiéndose a la Comisión mixta con carácter previo a la actuación ante la autoridad laboral.

Esta Comisión mixta se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los interesados generales en el ámbito de este Convenio, bastando la comunicación escrita a la otra parte.

Los acuerdos de esta Comisión se tomarán por mayoría absoluta.

**CAPITULO II**

**Contratación**

**Artículo 9. Ingresos.**

Todos los contratos celebrados por cualquier organismo de la Unión General de Trabajadores deberán realizarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

Tendrán derecho preferente en las nuevas contrataciones quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la organización, en aras al mantenimiento del empleo. Todo ello se realizará a través de la bolsa de empleo que se creará al efecto, desarrollándose por las partes, en un plazo máximo de seis meses, su funcionamiento y competencias.

Los organismos, cuando lo estimen oportuno, determinarán las pruebas selectivas a realizar.

Se informará previamente a la sección sindical del ámbito correspondiente el puesto o los puestos de trabajo que se piense cubrir y las características de las pruebas de selección.

**Artículo 10. Modalidades de contratación.**

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir. Con este criterio, las modalidades de contratación a utilizar serán:

Con carácter general, se realizará contrato ordinario indefinido, con un período de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Contrato por obra o servicio determinado: Se podrá realizar para la cobertura de puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas que se concierten con las distintas Administraciones. Estos contratos están sujetos a las condiciones laborales y económicas que determinen dichos Convenios de colaboración.

En cualquier otro supuesto, la utilización de esta modalidad será dentro de las necesidades de la organización; deberá ser informada previamente la sección sindical correspondiente.

En todo caso, se harán constar las características, especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

**Contrato de interinidad:** Se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador sustituido no se reincorpore, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

Cualquier otra modalidad que esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento se informará previamente a la sección sindical.

Se excluyen expresamente el contrato de aprendizaje y la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente.

Se entregará copia de todos los contratos a la sección sindical del ámbito correspondiente al puesto de trabajo a cubrir o, si no estuviese constituida, a la sección sindical estatal.

#### Artículo 11. *Dimisión voluntaria del trabajador.*

En caso de dimisión voluntaria del trabajador, éste vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de quince días de antelación.

Si no realizase el preaviso, podrá ducírsele de la liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

#### Artículo 12. *Información a los representantes de los trabajadores sobre planes de empleo y contratación.*

Los organismos darán información sobre planes de empleo y contratación a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y a la sección sindical del ámbito correspondiente o, en su defecto, a la sección sindical estatal con carácter periódico, coincidiendo con la elaboración de los presupuestos o cuando surja la necesidad de cubrir vacantes.

Los contenidos de esta información serán:

- Previsiones y planes en materia de empleo y contratación.
- Modalidades de contratación a utilizar y documentos relativos a éstas: Cláusulas, condiciones salariales, etc.
- Grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal remitirá copia de la información a este respecto a la sección sindical estatal.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 13. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades de la organización, que las llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

Las facultades de la organización serán ejercidas dentro del respecto a los derechos de los trabajadores.

Dicha facultad de organizar y controlar el trabajo va dirigida al incremento de una mejora en el servicio que la organización presta a sus afiliados y a los organismos donde la presencia de la Unión General de Trabajadores es requerida.

Sin merma de la facultad aludida, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

##### Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientos cuarenta horas anuales. Su distribución será de lunes a viernes. La reducción de la jornada continuada de verano será del 15 de junio al 15 de septiembre y se establecerá de común acuerdo entre el organismo correspondiente y sus trabajadores.

Allí donde se negocie la jornada, se partirá de la actualmente vigente. En caso de no llegar a acuerdo, tanto el organismo como sus trabajadores se someterán a la decisión de la Comisión mixta del Convenio.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

##### Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de la Unión General de Trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de veinticuatro días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

De estos veinticuatro días, se establecen como obligatorios los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que estos dos días sean sábado o domingo, se disfrutarán el día laborable inmediatamente anterior.

En caso de trabajadores cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de enero del año en curso, estas vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Las vacaciones se devengarán y efectuarán entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, no pudiéndose acumular vacaciones de un año al siguiente, salvo en caso de verdadera y urgente necesidad y de acuerdo con el responsable máximo del organismo correspondiente.

##### Artículo 16. *Permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos no retribuidos por un período entre uno y seis meses, estudiándose casos especiales.

El trabajador gozará de dos días laborables por traslado de domicilio habitual, justificando dicho cambio.

Para los demás casos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de reducción de jornada conforme al número 5 del citado artículo, el trabajador tendrá derecho a realizar jornada reducida de forma continua.

Se fija un día laborable de libre disposición, a pactar entre el organismo y el trabajador.

##### Artículo 17. *Excedencias.*

El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitará excedencia forzosa al organismo en el que esté adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 18. *Ampliación de jornada.*

Cuando por circunstancias extraordinarias, el trabajador debiera cubrir jornada de sábado, domingo o festivo a título personal y por necesidades del servicio, deberá recibir una compensación en descanso correspondiente al 175 por 100 del tiempo trabajado.

Dicho disfrute se procurará realizarlo dentro de los treinta días siguientes a la jornada motivo de descanso. Tanto la petición del derecho a éste como el disfrute tendrán que venir refrendados por el responsable del servicio.

Si dentro del año en curso en que se devenga éste no se solicita, se pierde el derecho a la compensación.

##### Artículo 19. *Calendario laboral.*

En el último mes de cada año se elaborará el calendario laboral para el año siguiente en cada organismo, de acuerdo entre el mismo y los trabajadores.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser presentadas por los trabajadores, al menos con una semana de antelación a su disfrute, rellenando el módulo correspondiente, excepto por causas suficientemente justificadas.

### CAPITULO IV

#### Política salarial

##### Artículo 20. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por: Salario base, incentivos y antigüedad.

Se entenderá por salario base la percepción económica que percibe cada trabajador en función del nivel profesional en el cual esté encuadrado.

Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este Convenio.

Incentivos, es el concepto salarial proveniente de la anterior estructura de la nómina, que tiene el mismo tratamiento que el salario base, no absorbible ni compensable, y revisable anualmente.

#### Artículo 21. Pago de salarios.

Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales, más dos extraordinarias, abonándose éstas en los meses de junio y diciembre de cada año, en la segunda quincena del mes establecido y devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados. Las pagas ordinarias se percibirán en la última fecha del mes vencido o en la inmediata anterior, si coincide con no laborable. El pago o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a la sección sindical de los trabajadores.

#### Artículo 22. Antigüedad.

Las bonificaciones por antigüedad se fijan en trienios y su repercusión económica será del 5 por 100 del salario base, teniendo efectos desde el 1 de enero del año correspondiente. Durante la vigencia de este Convenio, las partes firmantes se comprometen a estudiar nuevas fórmulas de tratamiento de este concepto.

#### Artículo 23. Enfermedad.

En caso de incapacidad temporal, se complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al 100 por 100 que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

Como norma general, se establece la obligación de justificar las consecuencias que por este motivo se produzcan.

Se abonará el tiempo necesario para acudir al Médico, previo aviso y posterior justificación de esa circunstancia.

#### Artículo 24. Jubilación.

Los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio y que tengan una antigüedad mínima en la organización de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real.

#### Artículo 25. Dietas y kilometraje.

Los trabajadores que por necesidades de la organización tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su organismo, percibirán por este concepto las siguientes cantidades:

Dieta completa: Como mínimo, 3.000 pesetas.

Media dieta: Como mínimo, 1.500 pesetas.

Pernocta: Coste del hospedaje.

Kilometraje: Como mínimo, a 20 pesetas kilómetro.

#### Artículo 26. Incremento salarial.

Las retribuciones salariales serán incrementadas:

Para el año 1995, en un porcentaje del 3,5 por 100.

Para el año 1996, en un porcentaje del 3,5 por 100.

Para el año 1997, en el porcentaje correspondiente al IPC previsto para ese año más un 0,5 por 100.

En el supuesto de que el IPC acumulado de enero a diciembre de 1997 supere el IPC previsto, se efectuará una revisión salarial que consistirá en la aplicación de la diferencia entre dicho IPC previsto y el porcentaje final alcanzado del IPC.

Dicho incremento se abonará con efectos desde enero de 1997, sirviendo como base de cálculo para el incremento de 1998.

#### Artículo 27. Condiciones de inaplicación salarial.

El contenido de este Convenio afecta en su totalidad a todos los organismos de la Unión General de Trabajadores de su ámbito funcional y territorial.

No obstante, aquellos organismos que acrediten objetiva y fehacientemente que, debido a su situación económica, no puedan asumir dicho incremento, podrá no aplicarse lo pactado en el presente Convenio y en esta materia durante la vigencia de este Convenio, no pudiéndose solicitar dicha inaplicación más de dos años.

Dichos organismos lo solicitarán a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la entrada en vigor del Convenio, que dará traslado a la Comisión mixta del Convenio, la cual resolverá, en un plazo de treinta días, a la vista de la información recibida, recabando la documentación necesaria, tanto del organismo en cuestión como de la Comisión de Control.

Cuando la Comisión mixta resuelva la autorización de la inaplicación salarial al organismo afectado resolverá los índices reductores exclusivamente para el año natural solicitado.

El organismo afectado, una vez transcurrido dicho año natural, aplicará automáticamente, a primeros del año siguiente, las tablas salariales reguladas en el presente Convenio para dicho año.

Los organismos a los que se les apruebe la aplicación de índices reductores, reintegrarán al trabajador el importe de lo dejado de percibir en el periodo de aplicación de esta cláusula, en un plazo máximo de dos años a partir de la incorporación del organismo a las tablas salariales del presente Convenio.

Tablas salariales año 1995

Categoría	Salario base mensual - Pesetas
Titulado Superior 1A .....	149.346
Titulado Superior 2A .....	162.389
Titulado Superior 3A .....	175.315
Titulado Medio 1A .....	138.456
Titulado Medio 2A .....	147.132
Programador 1A .....	129.781
Jefe administrativo .....	125.532
Administrativo 1 .....	97.350
Administrativo 2 .....	103.872
Administrativo 3 .....	114.702
Secretario 1A .....	103.872
Secretario 1B .....	114.702
Secretario 2 .....	121.104
Grabador Inf. ....	103.872
Operador Inf. ....	114.702
Encargado Of. varios .....	103.872
Telefonista .....	103.872
Oficial 1 Of. varios .....	101.539
Oficial 2 Of. varios .....	99.325
Ayudante Of. varios .....	97.350
Operador fotocopiadora .....	97.350
Camarero .....	97.350
Vigilante .....	92.922
Limpiador .....	92.922
Mozo .....	92.922
Organizador sindical .....	103.872

Tablas salariales año 1996

Categoría	Salario base mensual - Pesetas
Titulado Superior 1A .....	154.573
Titulado Superior 2A .....	168.073
Titulado Superior 3A .....	181.451
Titulado Medio 1A .....	143.302
Titulado Medio 2A .....	152.282
Programador 1A .....	134.323
Jefe administrativo .....	129.926
Administrativo 1 .....	100.757
Administrativo 2 .....	107.508

Categoría	Salario base mensual — Pesetas
Administrativo 3 .....	118.717
Secretario 1A .....	107.508
Secretario 1B .....	118.717
Secretario 2 .....	125.343
Grabador Inf. ....	107.508
Operador Inf. ....	118.717
Encargado Of. varios .....	107.508
Telefonista .....	107.508
Oficial 1 Of. varios .....	105.093
Oficial 2 Of. varios .....	102.801
Ayudante Of. varios .....	100.757
Operador fotocopiadora .....	100.757
Camarero .....	100.757
Vigilante .....	96.174
Limpiador .....	96.174
Mozo .....	96.174
Organizador sindical .....	107.508

## CAPITULO V

## Clasificación profesional

Artículo 28. *Categorías profesionales.*

Dada la imprescindible necesidad de homogenización, los trabajadores de la organización estarán encuadrados exclusivamente en las categorías profesionales que se establecen en el presente artículo.

En términos generales, los grupos profesionales y las tareas que se correspondan a cada categoría profesional serán los que regula la Ordenanza Laboral que a estos solos efectos se mantiene por las partes en vigor.

Sin embargo, resultando imprescindible para la organización de la Unión General de Trabajadores y en virtud de lo que regula el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que lo requieran se dividirán en subniveles de conformidad con el siguiente criterio:

## Nivel 1.º Titulados superiores:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.
- Subnivel 3.

## Descripción de subniveles:

1. Realiza una función para la que se exige titulación superior, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándole temporalmente en período de adaptación y aprendizaje. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

2. Realiza una función para la que se exige titulación superior, siendo precisa experiencia probada anterior.

3. Dirige un departamento o servicio con autonomía y responde de su gestión ante un responsable político de la organización. Se exige para la función titulación superior y experiencia anterior probada.

## Nivel 2. Titulados medios:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.

## Descripción de subniveles:

1. Realiza funciones para las que se exige dicha titulación, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándosele temporalmente en período de adaptación y aprendizaje.

En todo caso, y a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel, se accederá automáticamente al superior.

2. Realiza funciones especializadas con autonomía y responde de su gestión ante un responsable político de la organización. Se exige para esta función titulación de grado medio y experiencia probada anterior.

Nivel 3. Programadores.—Son técnicos de informática que realizan funciones para las que se requiere dicha titulación o una equivalente experiencia.

Dichos técnicos dependen jerárquica y funcionalmente de los Analistas, clasificados como titulados superiores en el nivel 1.

## Nivel 4. Jefes administrativos.

## Nivel 5.a) Administrativos:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.
- Subnivel 3.

## Descripción de subniveles:

1. Realiza funciones básicas administrativas y se exige formación a nivel de Educación General Básica o conocimientos similares. En todo caso, a los tres años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

2. Realiza funciones administrativas y se le exige formación a nivel de Bachiller Unificado y Polivalente o conocimientos similares. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida de este subnivel se accederá automáticamente al superior.

3. Realiza funciones administrativas para las que se exige experiencia anterior y desarrolla trabajos para los que se requiere iniciativa y responsabilidad.

## Nivel 5.b) Secretarios:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.

## Descripción de subniveles:

1. Es el Administrativo que realiza funciones de Secretario bajo la dependencia de responsables políticos o jefes de servicios.

Se le exige una titulación de Bachiller Unificado y Polivalente o conocimientos similares.

Para acceder desde la situación 1.a) a la 1.b) de la escala salarial, se ajustará a lo que establece para los Administrativos del subnivel 2 al 3.

2. Realiza funciones de Secretario superior, para lo que se requiere además una cualificación especial de apoyo.

## Nivel 5.c) Grabadores y Operadores informáticos:

- Subnivel 1, Grabadores.
- Subnivel 2, Operadores.

## Descripción de subniveles:

1. Los Grabadores son trabajadores que realizan una función para la que han sido adiestrados en el manejo del teclado de un terminal de ordenador y para el que no precisan conocimientos especiales ni experiencia anterior.

2. Los Operadores son trabajadores que efectúan una función para la que han sido adiestrados en el manejo de control de cintas magnéticas, seguimiento del proceso de trabajo, su distribución, etc., y para lo que se precisa una determinada experiencia anterior.

Ambos, jerárquica y funcionalmente, dependen de los Técnicos de sistemas.

Nivel 6: Encargado de Oficios Varios. Telefonista-recepcionista.

Nivel 7: Oficial primera de Oficios Varios. Conductor.

Nivel 8: Oficial segunda de Oficios Varios.

Nivel 9: Ayudante Oficios Varios. Operador fotocopiadora. Conserje.

Nivel 10: Ordenanza. Vigilante.

Nivel 11: Limpiador. Mozo.

## Cláusula transitoria.

En el transcurso del año 1996, se efectuará el estudio sobre la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional. En el mes de diciembre de ese mismo año, se reunirán las partes firmantes para proceder a un examen detallado de los trabajos realizados, las cuales determinarán su aprobación o la ampliación del plazo establecido.

Hasta la aplicación del nuevo sistema, mantendrá su vigencia la actual clasificación de categorías profesionales.

## CAPITULO VI

## Formación

Artículo 29. *Fondo de Formación.*

Por razón de la naturaleza de nuestra organización, es fundamental el apoyo e impulso que se debe imprimir en las tareas de formación de los trabajadores.

Con ese objeto, se dotará al Fondo de Formación de 4.000.000 de pesetas, que será administrado y controlado por la Comisión mixta del presente Convenio.

Los distintos organismos confeccionarán un plan de formación anual, que incluirá ayudas para la formación interna y para la formación externa, el cual será remitido a la Comisión mixta para:

Canalizar tanto la recepción como la difusión de los distintos cursos.  
Optimizar y racionalizar la asistencia a dichos cursos y los costes correspondientes.

#### Artículo 30. *Formación externa.*

Los trabajadores interesados en estas ayudas deberán presentar su solicitud para el curso académico correspondiente, al organismo en el que estén adscritos, antes del 30 de octubre de cada año.

#### Artículo 31. *Tramitación de las solicitudes.*

Los organismos remitirán a la Comisión mixta el plan de formación antes del 15 de noviembre de cada año. Esta se informará y resolverá su aprobación en ese mismo mes.

El plazo de pago de las solicitudes aprobadas será del 1 al 30 de junio.

En el caso de que las solicitudes superen la dotación del fondo, la Comisión mixta resolverá sobre el rechazo de las solicitudes sobrantes o reducir subvenciones hasta el 80 por 100 de lo que corresponda.

La Comisión mixta queda facultada para resolver aquellas situaciones que, por su índole o naturaleza, aun superándose de lo que se establece en esta materia, podrían excepcionalmente considerarse homologables.

Independientemente de este plan de formación y con objeto de atender a la formación de los trabajadores, se facilitará cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

## CAPITULO VII

### Prestações no salariales

#### Artículo 32. *Otras ayudas.*

Se constituye un fondo, de 5.400.000 pesetas, para ayuda a los hijos de los trabajadores en terreno educativo y guarderías, que será administrado y controlado por la Comisión mixta del presente Convenio.

Para la solicitud y consiguiente acceso a estas ayudas, se considerarán los hijos del trabajador, independientemente de que estén incluidos como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social.

Las cantidades máximas que percibirá cada trabajador por este concepto e hijo serán:

B1) Educación Especial: Se abonará una cantidad máxima de 80.000 pesetas anuales. Se considerará la calificación dada por la Seguridad Social, en su caso, para determinar esta circunstancia.

B2) Guarderías infantiles: Se abonará una cantidad máxima de 70.000 pesetas anuales.

B3) Formación general básica (para la obtención del diploma acreditativo de Educación General Básica o Graduado Escolar): Se abonará hasta el 70 por 100 de los libros y materiales necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 15.000 pesetas anuales.

B4) Formación media (para la obtención del diploma acreditativo de Bachiller Unificado y Polivalente, Curso de Orientación Universitaria o Formación Profesional): Se abonará el 90 por 100 de los gastos de matrícula y tasas de los centros públicos y hasta el 70 por 100 de los libros y materiales necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 30.000 pesetas anuales.

B5) Formación superior (para la obtención del título universitario de carácter superior o medio): Se abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula y tasas y hasta el 50 por 100 de los libros y materiales necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 60.000 pesetas anuales.

La Comisión mixta, una vez cerrado el plazo de presentación de solicitudes, agrupará, estudiará y resolverá, distribuyendo las ayudas según el siguiente orden de preferencia: B1), B2), B3), B4) y B5).

El plazo de la Comisión mixta para realizar esta labor será en el mes de noviembre de cada año. El plazo de pago de las solicitudes aprobadas será del 1 al 30 de junio.

#### Artículo 33. *Anticipos extraordinarios.*

Los solicitantes de anticipos deberán remitir su solicitud a la Comisión mixta del Convenio, avenida de América, número 25, 28002 Madrid, junto con una fotocopia de la última nómina.

La cuantía máxima del anticipo será de tres mensualidades del salario bruto del solicitante.

El anticipo se liquidará a través de la nómina, comenzando a ser descontado el mes siguiente al de su concesión.

El plazo máximo para liquidar el anticipo será de un año, en catorce mensualidades, considerándose como tales las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

La Comisión mixta, en cualquier momento, podrá solicitar al peticionario de un anticipo cuanta documentación estime oportuna y relacionada con esa petición, para la concesión del mismo.

Concedido el anticipo al solicitante, éste quedará excluido de la adjudicación de nuevos anticipos hasta que no haya sido saldado el anterior.

Durante el disfrute de este anticipo, el peticionario no podrá pedir anticipos sobre el salario del mes superior al 70 por 100 de la cantidad restante.

En caso de cese del trabajador, será descontada la cantidad que reste por abonar de la liquidación que le corresponda.

Los anticipos extraordinarios se concederán en base a los siguientes criterios:

Ayuda médica.

Todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda.

Mobiliario no suntuario.

Casos especiales.

La Comisión mixta se reunirá una vez al mes para estudiar las solicitudes de anticipos habidas durante dicho período.

En el caso de los organismos con la nómina descentralizada, se le comunicará al Secretario de Administración correspondiente para que proceda a hacer efectivo el importe solicitado y al posterior descuento en nómina.

Los anticipos serán otorgados por resolución de la Comisión mixta, de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes.

#### Artículo 34. *Póliza de seguro.*

Ha quedado formalizado y entró en vigor, desde el 1 de agosto de 1985, la póliza del Seguro Colectivo de Vida-Accidente que cubre a todos los trabajadores en plantilla de la Unión General de Trabajadores y a la cual se accede automáticamente o se causa baja, en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la organización.

#### Artículo 35. *Protección al embarazo.*

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

En todo caso, será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPITULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 36. *Derechos sindicales.*

Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia y de conformidad con los principios del sindicato y la legislación vigente.

En esta materia, se acuerda lo siguiente: Dos liberados de ámbito estatal y nueve delegados sindicales con cuarenta horas cada uno.

#### Artículo 37. *Pago de la sindical.*

A los trabajadores afiliados a la Unión General de Trabajadores incluidos en el presente Convenio se les descontará el importe de la cuota de su nómina mensual. Dichos trabajadores quedarán adscritos al ámbito dispuesto en las resoluciones congresuales.

## CAPITULO IX

## Salud laboral

Artículo 38. *Salud laboral.*

A todos los efectos, es de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su posterior desarrollo.

Los riesgos para la salud se prevendrán evitando:

1. Su generación.
2. Emisión.
3. Transmisión.

Y sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal, siendo esta medida de carácter provisional y transitoria, debiendo en todo caso marcarse un plazo para su utilización.

Se creará una Comisión estatal de salud laboral cuyas funciones serán:

- Elaborar un mapa de riesgos.
- Plan general de prevención.
- Programas anuales de presupuestos.
- Elaborar Memoria anual.

Se fijan dos tipos de reconocimientos médicos:

- General, para todos los trabajadores.
- Reconocimientos específicos para riesgos concretos.

## Disposición transitoria.

Se establece la posibilidad de negociar, durante la vigencia de este Convenio, otros aspectos no regulados en el mismo, siempre que no supongan alteración de su contenido, así como aquellas materias que en su texto se recoge la necesidad de una normativa para su regulación.

## Disposición final.

Se establece como fecha de aplicación del presente Convenio Marco el 1 de enero de 1995.

Tendrán carácter retroactivo sólo los temas económicos y será vinculante para todos los organismos de la Unión General de Trabajadores.

**11433** RESOLUCION de 26 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XV Convenio Colectivo entre «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, 1995.

Visto el XV Convenio Colectivo entre «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, 1995 (número de código 9006532), que fue suscrito con fecha 26 de julio 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 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.

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

Madrid, 26 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

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

Artículo 1. *Objeto.*

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

Artículo 2. *Ambito 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.

Artículo 3. *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 1996.

Con independencia de la fecha de su publicación, sus efectos se retrotraerán el día 1 de enero de 1995 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.

Artículo 4. *Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada y, en tal supuesto, 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 este, puedan implicar merma alguna de los mismos.

Artículo 5. *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.

Artículo 6. *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.

Artículo 7. *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