

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 comenzara 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

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.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *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.

Dichos niveles serán tomados en base a:

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

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

El Tribunal estará constituido por una Comisión Paritaria entre la empresa y el Comité.

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

La empresa se reserva el derecho de contratar a equipo especializado en la selección del personal.

Artículo 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.

Artículo 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 lo sustituya.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 14. *Movilidad del personal.*

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

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

Transcurridos los cuatro meses, con 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 17. *Horario de trabajo.*

La jornada de trabajo para «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», podrá ser:

Horario de invierno (de lunes a viernes):

Personal con jornada partida: De ocho a catorce y de quince treinta a diecisiete treinta horas.

Personal con jornada continua: De siete a quince horas.

Horario de verano (de lunes a viernes):

Personal con jornada partida: De siete treinta a catorce treinta horas.

Personal con jornada continua: De siete a catorce horas.

El personal que pasó de la jornada continuada a la jornada partida cobrará un plus de desplazamiento de 479 pesetas por día trabajado. Dicho plus no podrá ser compensado ni absorbido con ningún otro plus actualmente existente.

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

Al personal de oficinas, almacén general y delegaciones de zona 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.

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.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la hora de salida será a las trece horas.

Artículo 18. Horario flexible.

La dirección de la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible de un ± 5 por 100; es decir, dos horas semanales, siendo por tanto el máximo de cuarenta y dos horas y el mínimo de treinta y ocho horas.

Estas horas serán consideradas de naturaleza ordinaria a pesar de su carácter irregular, formando parte del cómputo semanal de la jornada.

Las horas flexibles serán compensadas en el plazo de un mes con horas de descanso (una por una).

Será responsabilidad y potestad de cada Jefe de Departamento el hacer efectiva la compensación en cuanto a los empleados de su departamento, para lo cual estará obligado a realizar el control horario semanal.

Se tendrá en consideración que preferentemente las horas de descanso sean disfrutadas los viernes por la tarde.

Si transcurrido el plazo de un mes que se establece como cómputo, el empleado no hubiese podido compensar las horas flexibles de más realizadas con horas de descanso, éstas le serán abonadas como horas extraordinarias.

Para el cómputo del mes fijado se tomarán como fechas de inicio y fin las mismas fechas utilizadas para los cierres de mes a efectos de devengos salariales (16 al 15 de cada mes).

Sin perjuicio de lo anterior serán consideradas horas extraordinarias las realizadas en sábados, domingos, festivos o cuando el empleado sea requerido fuera del horario de trabajo.

Artículo 19. Vacaciones retribuidas.

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

Veintiún 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 antelación suficiente hayan sido autorizadas por el correspondiente Gerente y comunicado por éste al Departamento de Personal.

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

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

Artículo 20. 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 cualesquier 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:

- 1) Locomoción del interesado y los familiares que con él convivan.
- 2) Transporte del mobiliario y enseres.
- 3) 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:

- 1) Solteros.
- 2) Viudo o divorciado sin hijos.
- 3) Casado sin hijos.
- 4) Casado con hijos.
- 5) Viudo o divorciado con hijos.
- 6) Padres de familia numerosa.
- 7) Miembros del Comité de Empresa.

Artículo 21. *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) Disponibilidad 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.

Artículo 22. *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 referéndum, 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 jurídica-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. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Artículo 23. *Licencia sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos y eventuales 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.

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 dicha 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.

Artículo 24. *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 años, 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.

Artículo 25. *Excedencias especiales.*

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

a) Nombramiento para cargo público cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios a la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto decidirá, la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará al 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, o prestación social sustitutoria, por el tiempo mínimo de la duración de éste, reservándose el puesto de trabajo mientras

el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o prestación social sustitutoria y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

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

Artículo 26. *Salarios.*

Es el sueldo mensual anual asignado a los trabajadores según categoría profesional y puesto de trabajo según especificación en cuadros de los anexos 1 y 2.

Artículo 27. *Incremento salarial.*

Incremento año 1995: 4,4 por 100 sobre todos los conceptos salariales, excluido el complemento personal individual, según consta actualizado en anexos y artículos reguladores de los pluses.

Incremento año 1996: IPC real de 1995, con el tope máximo del 5 por 100 sobre todos los conceptos salariales, excluido el complemento personal individual.

Artículo 28. *Antigüedad.*

Queda extinguido el complemento de antigüedad, habiéndose procedido a su liquidación mediante integración en el sueldo base, con efectos desde el 1 de enero de 1995.

En anexo 2 quedan especificadas las cuantías incorporadas a sueldo.

Artículo 29. *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, 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.

Artículo 30. *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 por noche realmente trabajada, teniendo en cuenta en la fijación de este porcentaje las especiales características que comporta nocturnidad.

Artículo 31. *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 1.820 pesetas.

Artículo 32. *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 139 pesetas pesetas por cada vaciado de cal.

Artículo 33. *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 459 pesetas por día realmente trabajado.

El personal trasladado de la Delegación Madrid-Centro a la Delegación en Pinto (Madrid) percibirá 517 pesetas por día trabajado.

Artículo 34. *Horas extras/Inarias.*

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.

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

$$\frac{S + PE + PT + PN + PF}{1770}$$

Salario hora tipo \times 1,75 - Valor hora extraordinaria, donde:

S = Salario mensual.

PE = Paga extra.

PT = Plus de turno.

PN = Plus nocturno.

PF = Plus de trabajo domingos/ festivos.

A esta hora tipo se le añade el 75 por 100 de recargo.

Artículo 35. *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 453 pesetas por día trabajado.

Artículo 36. *Plus de personal equipo contra-incendios.*

Todos los trabajadores que realizaron el curso y forman parte del equipo contra-incendios tendrán un plus de 1.065 pesetas mensuales, que no forman parte del salario ni se computa, a efectos de pagas extras, horas extras, etc.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 38. *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 anual.

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

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 alcanzara 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 anual y, en el supuesto de haber percibido este premio de vinculación, la proporcionalidad se realizará sobre los noventa días de salario anual, teniendo en cuenta en este caso el período de servicio realizado entre veinticinco y treinta y cinco años de servicio.

Artículo 39. *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 9.279 pesetas mensuales, que no formará parte del sueldo ni se computará a efecto de pagas extras, horas extras, pluses, etc.

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

Artículo 40. *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 3.

Artículo 41. *Plus de nupcialidad.*

Se establece un plus de nupcialidad de 21.716 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 10.858 pesetas.

Artículo 42. *Plus de natalidad.*

Se establece un plus de 17.649 pesetas con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiendo percibirse por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a distintas empresas.

Artículo 43. *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 treinta días al mes) y plus nocturno (con un máximo de seis días al 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 hubiera 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.

Artículo 44. *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.

Artículo 45. *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 8.713 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 operatoria recibirán una gratificación del 11 por 100 sobre su sueldo, 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: 9.572 pesetas.

Ayudantes de turno: 5.982 pesetas.

Artículo 46. *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.

Artículo 47. *Préstamos al personal.*

1. La dirección de la empresa mantendrá un fondo mínimo de 8.000.000 de 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 preciso 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 4.

Artículo 48. *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 1994-95 se destinarán 2.055.636 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 1995-96.

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.

Artículo 49. *Economato.*

A los trabajadores de la empresa que estén abonados a algún economato laboral o similar se les abonará mensualmente la cantidad de 245 pesetas.

Artículo 50. 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:

- a) Fallecimiento por causa natural: 3.000.000 de pesetas.
- b) Fallecimiento por accidente: 6.000.000 de pesetas.
- c) Fallecimiento accidente de circulación: 9.000.000 de pesetas.
- d) Incapacidad total para todo trabajo: 3.000.000 de 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.

Artículo 51. 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 5 de este Convenio.

Artículo 52. 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.

Artículo 53. 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.

Artículo 54. Régimen disciplinario.

A este respecto, nos remitimos a las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores y a las normas de seguridad de la empresa (ver anexo 6).

Artículo 55. Comité de Empresa.

Son funciones del Comité de Empresa:

1. Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la dirección.
2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito, sin que el Comité se obligue a informar a la Dirección del nombre de los firmantes.
3. Denunciar ante los organismos competentes las irregularidades denunciadas a la dirección de la empresa y no corregidas por ésta.
4. Ser informados y consultados por la dirección de cuantas reestructuras de plantilla, modificaciones de sistemas productivos, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves o muy graves tenga la intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores afectados por dichas medidas y explicando las causas.
5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

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

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

c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo con atención especial a los incrementos de disminuciones pre- visibles 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.

Artículo 56. 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 «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», la readmisión del trabajador, sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

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

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

6. Derecho de reunión. De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de las horas laborales y sin que ello afecte el proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común que afecte a la empresa, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 al 79 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

1. Se crea una Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, compuesta por: Don Pedro Valenzuela Cinta y don Francisco Higaldo, en representación de los trabajadores, y por la empresa, doña Myriam Lara Farfante y don José Egido Rey.

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.

Artículo 58. Seguridad e higiene.

El Reglamento de régimen interior en temas de seguridad e higiene se adjunta en el anexo 6 de este Convenio.

Artículo 59. Comité de Seguridad.

El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por los Jefes de Seguridad y de Recursos Humanos, así como por una persona de la empresa que designará anualmente el Comité de Empresa. El Comité de Empresa notificará cada enero al Comité de Seguridad e Higiene la persona seleccionada para ese año.

Artículo 60. 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.

Disposición 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 3, c), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Y en prueba de conformidad con todo el texto de este XV 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...

ANEXO I

Artículo 25. Tablas salariales.

Departamento Técnico

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual Pesetas	Retribución anual incluidas pagas extras Pesetas
1	Jefe técnico	Gerente Producción	—	—
2	Técnico	Jefe Fábrica Gas Aire Cádiz	274.580	4.118.705
	Técnico	Jefe Fábrica Gas Aire San Roque	274.580	4.118.705
	Técnico	Jefe Fábrica Acetileno Cádiz	274.580	4.118.705
	Técnico	Jefe Oficina Técnica/Seguridad	274.580	4.118.705
3	Ayudante técnico	Jefe Turno Fábrica Gas Aire	196.653	2.949.796
	Encargado	Ayudante Turno Fábrica Acetileno	184.701	2.770.520
	Encargado	Taller Mantenimiento Vehículos	174.884	2.623.254
4	Oficial 1.ª Producción	Ayudante Turno Fábrica Gas Aire	157.960	2.369.405
	Oficial 1.ª Producción	Ayudante Turno Fábrica Acetileno	157.960	2.369.405
	Oficial 1.ª Ac. Au.	Taller Mantenimiento Reparación	157.960	2.369.405
	Oficial 2.ª Producción	Fábrica Acetileno	147.094	2.206.416
5	Ayudante especialista	Fábrica Acetileno	139.839	2.097.579
	Ayudante especialista A	Fábrica Acetileno	132.548	1.988.225
	Ayudante especialista B	Fábrica Acetileno	123.825	1.857.370
	Ayudante especialista C	Fábrica Acetileno	114.591	1.718.873

Departamento de Distribución

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual Pesetas	Retribución anual incluidas pagas extras Pesetas
1	Técnico	Gerente Distribución	—	—
2	Técnico	Jefe Mantenimiento/Control Producción Instalaciones Criogen.	245.952	3.689.277
3	Jefe 2.ª Administración	Distribución	203.180	3.047.702
4	Encargado	Taller Prueba Tubos	196.653	2.949.796
	Encargado	Rampa Gases del Aire	174.884	2.623.254
5	Oficial 1.ª Comp.	Encargado Carga/Descarga	157.960	2.369.405
*	Oficial 1.ª Comp.	Conductor Cisterna	157.960	2.369.405
6	Oficial 1.ª Comp.	Conductor	154.340	2.315.096
	Oficial 1.ª Comp.	Delegaciones	154.340	2.315.096
7	Oficial 2.ª Comp.	Delegaciones	152.049	2.280.738
8	Oficial 2.ª Ac. Aux.	Prueba tubos/R. G. Aire	147.094	2.206.416

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual	Retribución anual
			Pesetas	incluidas pagas extras Pesetas
9	Ayudante especialista	Prueba tubos	139.839	2.097.579
	Ayudante especialista A	Prueba tubos	132.548	1.988.225
	Ayudante especialista B	Prueba tubos	123.825	1.857.370
	Ayudante especialista C	Prueba tubos	114.592	1.718.873

Incidencia:

* Oficial 1.ª Complementario.

Departamento Comercial

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual	Retribución anual
			Pesetas	incluidas pagas extras Pesetas
1	Jefe 1.ª administrativo	Gerente comercial	—	—
2	Jefe 2.ª administrativo	Jefe Oficina Comercial	286.535	4.298.028
	Jefe 2.ª administrativo	Delegados Cádiz, Jerez, Sevilla, San Roque, Pinto	262.656	3.939.837
	Técnico	Jefe Div. Soldadura/Corte	—	—
	Técnico	Jefe Div. Gases Espec.	—	—
	Jefe 2.ª administrativo	Delegado Málaga	173.679	2.605.182
	Jefe 2.ª administrativo	Div. Soldadura/Corte	221.631	3.324.461
	Encargado	Asistencia Técnica	184.700	2.770.505
3	Oficial 1.ª administrativo	Delegaciones Zona	170.643	2.559.643
	Oficial 1.ª administrativo	Técnico comercial	170.643	2.559.643
	Técnico Com.	Delegaciones Zona	170.643	2.559.643
	Comerciales	Delegaciones Zona	170.643	2.559.643
4	Oficial 1.ª Comp.	Delegaciones Zona	154.340	2.315.096
	Oficial 2.ª Comp.	Delegaciones Zona	154.340	2.315.096
	Oficial 2.ª Comp.	Delegaciones Zona	152.049	2.280.738
	Oficial 2.ª Comp.	Ayudante técnico comercial	152.049	2.280.738
	Auxiliar administrativo	Delegaciones Zona	147.094	2.206.416
5	Ayudante especialista	Carga y Descarga	139.303	2.097.579
	Ayudante especialista A	Carga y Descarga	132.548	1.988.225
	Ayudante especialista B	Carga y Descarga	123.825*	1.857.370
	Ayudante especialista C	Carga y Descarga	114.592	1.718.873

Departamento Administración

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual	Retribución anual
			Pesetas	incluidas pagas extras Pesetas
1	Jefe 1.ª administrativo	Gerente Administración	—	—
2	Jefe 2.ª administrativo	Jefe Contabilidad	286.535	4.298.028
	Jefe 2.ª administrativo	Jefe Servicios Generales/Compras	221.631	3.324.461
	Jefe 2.ª administrativo	Jefe Secretaría	203.180	3.047.702
	Encargado administrativo	Almacén/Otros	189.938	2.849.071
3	Oficial 1.ª Secretaría	Secretaría General	170.643	2.559.643
	Oficial 1.ª administrativo	Contabilidad/Personal/Almacén	170.643	2.549.643
	Oficial 2.ª administrativo	Contabilidad/Compras/Recepción	154.340	2.315.096
	Auxiliar administrativo	General	147.094	2.206.416
4	Ordenanza/Almac.	Propias de su función	139.839	2.097.579
	Auxiliar Oficina A	Propias de su función	132.548	1.988.225
	Auxiliar Oficina B	Propias de su función	123.825	1.857.370
	Auxiliar Oficina C	Propias de su función	114.592	1.718.873

ANEXO 2

Antigüedad a sueldo

Nombre	Antigüedad 31-12-1994 Pesetas	A sueldo con 4,4 % Pesetas	A sueldo sin 4,4 % Pesetas	Total a sueldo Pesetas
Fedriani del Moral, Manuel	37.963	39.633	2.563	42.196
Valenzuela Cintas, Pedro	45.556	47.560	2.692	50.252
Beltrán Jordán, Rafael	45.556	47.560	1.173	48.733
Martín Pérez, Juan Manuel	30.370	31.706	3.365	35.271
Lara Farfante, Myriam	3.796	3.963	3.796	7.759
Macpherson G., Cristina	7.593	7.927	254	8.151
Medina Braza, José	30.370	31.706	6.020	37.726
Domínguez Sánchez, Juan C.	22.778	23.780	682	37.726
Pantoja Iglesias, José	53.148	55.487	1.211	56.698
Villegas Ovando, José	37.963	39.633	5.030	44.663
Amezaga Ruiz, Juan	37.963	39.633	1.078	40.711
Orihuela Colón, Cristóbal	30.370	31.706	5.292	36.998
Meléndez Sánchez, Juan J.			3.796	3.796
Rosado Serrato, Fernando	30.370	31.706	6.860	38.566
Giner Gutiérrez, Rafael	15.185	15.853	4.373	20.226
Ortega López, Francisco	15.185	15.853	4.373	20.226
Fedriani Gómez, Manuel	15.185	15.853	5.071	20.924
Sánchez García, Juan	30.370	31.706	4.526	36.232
Jiménez Rendón, Armando	22.778	23.780	741	24.521
Guerrero Ruiz, Juan	15.185	15.853	516	16.369
Moreno González, Miguel	15.185	15.853	4	15.857
Espinosa Oliva, Antonio	3.796	3.963	3.796	7.759
Sánchez Sánchez, Arturo	22.778	23.780	7.840	31.260
Pérez Quijeño, Rafael	30.370	31.706	5.175	36.881
Hidalgo García, Francisco	22.778	23.780	4.323	28.103
Fernández Rodríguez, Manuel	37.963	39.633	5.030	44.663
Ares Ignacia, Jesús	30.370	31.706	5.022	36.728
Hidalgo Peccino, Manuel	30.370	31.706	5.017	36.723
Mateo Caballero, Manuel	22.778	23.780	4.235	28.015
Sánchez Pérez, Julio	30.370	31.706	5.084	36.790
Espinosa Rosado, Manuel	22.778	23.780	3.478	27.258
Espinosa Vulcán, Francisco	22.778	23.780	1.439	25.219
González Rodríguez, José M. ^a			3.796	3.796
Fraga Montero, Roberto			3.796	3.796
Barrera Izquierdo, Juan C.			3.796	3.796
Escalona Cumbre, Diego L.			3.796	3.796
Córdoba Gutiérrez, José	45.556	47.560	2.567	50.127
Tey López, José Vicente	30.370	31.706	4.730	36.436
Fernández Izquierdo, José F.			3.796	3.796
Castillo Perea, Luis	37.963	39.633	3.445	43.078
Esteban Pérez, Juan L.	3.796	3.963	3.796	7.759
Ucero Gil, José María			3.796	3.796
Marín Mariscal, Felipe			3.796	3.796
León Ruiz, José María			3.796	3.796
Martín Rodríguez, Juan C.			3.796	3.796
Pérez de Lara, Francisco			3.796	3.796
Egido Rey, José	45.556	47.560	5.350	52.910
Tejada Sánchez, Luis	3.796	3.963	3.796	7.759
Bermejo Romero, Antonio	15.185	15.853	4.189	20.042
Cano de las Casas, Andrés	3.796	3.963	3.796	7.759
Díaz Casais, José M.	30.370	31.706	5.184	36.890
Ramos Ferrón, Santiago	30.370	31.706	5.142	36.848
González Fernández, Francisco	30.370	31.706	6.731	38.437
Medina Reborio, José J.	45.556	47.560	1.144	48.704
Sánchez de la Campa, Antonio	37.963	39.633	3.495	43.128
Guerrero Ruiz, José	22.778	23.780	699	24.479
Alvarez Holgado, Sandra			3.796	3.796
Medina Tineo, Juan A.	22.778	23.780	3.303	27.083
Espinosa Domínguez, Manuel	37.963	39.633	4.098	43.731
Vidal Madrigal, Ramón			3.796	3.796
García Real, Angel	53.148	55.487	416	55.903
Viñe Villada, Moisés	30.370	31.706	6.049	37.755
Vicente Gómez, María	7.593	7.927	3.678	11.605
Parras Ayllón, Manuel	3.796	3.963	3.796	7.759
Feria Martín, David	3.796	3.963	3.796	7.759

Nombre	Antigüedad 31-12-1994 Pesetas	A sueldo con 4,4 % Pesetas	A sueldo sin 4,4 % Pesetas	Total a sueldo Pesetas
Pérez Padilla, Manuel	3.796	3.963	3.796	7.759
Gutiérrez Fernández, Francisco	3.796	3.963	3.796	7.759
Robles Huerta, Yolanda	3.796	3.963	3.796	7.759
Gómez Madrigal, Paulino	3.796	3.963	3.796	7.759
De la Viuda Fernández, Fdo.			3.796	3.796
Trujillano González, Juan C.			3.796	3.796
Díez Klink, Adelaida			3.796	3.796
Nodal Ramos, Carlos			3.796	3.796
Arias Relimpio, Carlos			3.796	3.796
Sánchez Garrido, Dolores			3.796	3.796
Martínez García, Angel			3.796	3.796
Cabello Sanz, Antonio				
Velasco Martínez, Guillermo				
García Benavente, Miguel				
Villar García, Jaime				
García Ordóñez, Marcial	15.185	15.853	2.014	17.867
González Zurita, Francisco	15.185	15.853	3.045	18.898
Santos Mancilla, José M.	7.593	7.927	4.185	12.112
Punta Cordero, Antonio	3.796	3.963	3.796	7.759
González Díaz, Fernando	3.796	3.963	3.796	7.759
Claramunt Manjón, Joaquín			3.796	3.796
Gracia Polo, Raúl			3.796	3.796
Conforto Aranda, José I.			3.796	3.796
Recuerda Serrano, José	7.593	7.927	6.074	14.001
Pérez Urbaneja, Fco. J.			3.796	3.796
Aguilar Pastor, Ignacio				
Astoreca Iglesias, Andrés	3.796	3.963	3.796	7.759
Viralta Wolgeschaffen, P.	3.796	3.963	3.796	7.759
Abad Braña, María Teresa			3.796	3.796
Pardo Andrés, José Javier			3.796	3.796
López Díaz, Emilio			3.796	3.796
Ruiz Rull, Javier			3.796	3.796
Total	1.438.791	1.502.098	337.277	1.839.375

ANEXO 3

Artículo 38. Desplazamientos y dietas.

Desplazamiento en vehículo privado:

Kilometraje: El precio por kilometro recorrido es de 33,50 con independencia del tipo de coche y consumo del mismo.

Este precio por kilometro recorrido se estudiará cada seis meses, en enero y en junio, y se modificará en función de la información recogida en revistas especializadas:

Dietas:

Viajes pernctando fuera del lugar de residencia:

Categoría: Gerentes. Hotel: **** (4). Sin fra.: 2.617 pesetas. Desayuno: 555 pesetas. Almuerzo/cena: 2.347 pesetas.

Categoría: Jefes. Hotel: *** (3). Sin fra.: 2.348 pesetas. Desayuno: 472 pesetas. Almuerzo/cena: 2.084 pesetas.

Categoría: Otros. Hotel: ** (2). Sin fra.: 2.084 pesetas. Desayuno: 387 pesetas. Almuerzo/cena: 1.871 pesetas.

Viajes sin pernctar fuera del lugar de residencia:

Categoría: Gerentes. Almuerzo/cena: 2.084 pesetas.

Categoría: Jefes. Almuerzo/cena: 1.871 pesetas.

Categoría: Otros. Almuerzo/cena: 1.668 pesetas.

El personal de la categoría Otros percibirá 646 pesetas por noche fuera de casa.

Se recuerda que para el cobro de estos gastos será conceptiva 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

Artículo 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 o acceso a vivienda en régimen de arrendamiento. (Compra: Documentación adjudicación. Contrato compra. Alquiler: Justificación desembolso.)	750.000	14.000
3	Compra coche.	500.000	9.500
4	Reparación de viviendas. (Presupuesto contratista. Sujeto a inspección posterior de la obra.) Reparación de coches: Mecánica, chapa y pintura en general. (Factura del taller de reparación.)	300.000	6.000
5	Celebraciones de bodas, comuniones o bautizos (hijos del productor). (Justificante o factura correspondiente.)	150.000	5.000
6	Formación del Personal. Realización de estudios académicos, cursos o Seminarios que no sean subvencionados por la empresa o por otras entidades. (Justificante o factura correspondiente.)	150.000	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

Artículo 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.

Artículo 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».

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 5. Debido a la actual descapitalización del Fondo interno existente, el funcionamiento del mismo será de carácter colectivo hasta la total capitalización de los derechos adquiridos tanto de pasivos como de activos.

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

Artículo 6. Se reconocen los derechos adquiridos de los pasivos en esta fecha (enero 1990). Con esta base de complemento de jubilación, los siguientes artículos tendrán validez también para este colectivo determinado.

Artículo 7. Prestaciones.—El Fondo de «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):

$$0,715 \text{ por } 100 \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I.A.}) \times \text{F.R.}$$

con:

$$\begin{aligned} (\text{Ult. S} + \text{A}) &= \text{Ultimo Salario Base} + \text{Antigüedad.} \\ (\text{Años I.A.}) &= \text{Cantidad de años trabajados en AGA.} \\ \text{F.R.} &= \text{Factor de Reducción por edad de jubilados.} \end{aligned}$$

con F.R. = 0,60, con jubilación a los sesenta años;
0,68, con jubilación a los sesenta y un años;
0,76, con jubilación a los sesenta y dos años;
0,84, con jubilación a los sesenta y tres años;
0,92, con jubilación a los sesenta y cuatro años,
y 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 esta 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:

$$0,29 \text{ por } 100 \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I.A.})$$

Artículo 8. Viudedad.

a) Fallecimiento de un Pasivo:

En caso de que el cónyuge legal del empleado/a jubilado/a sobreviva a éste/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 contrajera 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:

$$0,5 \times 0,715 \text{ por } 100 \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I.A.})$$

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:

$0,2 \times 0,715 \text{ por } 100 \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I.A.})$, que se pagará hasta alcanzar los dieciocho años.

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

$0,715 \text{ por } 100 \times (\text{Ult. S} + \text{A}) \times (\text{Años I.A.}) \times 0,60$

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.

Artículo 10. Desvinculación de la empresa (por otra razón que no sea fallecimiento o incapacidad total).—Si por cualquier motivo, se causara baja en la Empresa, al empleado/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 índice de precios al consumo de cada año.

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

Artículo 11. Aplicación de fórmulas.—Todas las fórmulas para cálculo de estas prestaciones contenidas en los artículos precedentes, son aplicables únicamente al personal pasivo al 31 de diciembre de 1994.

A partir de dicha fecha, las fórmulas se aplicarán sin considerar antigüedad al haber sido incorporado dicho Complemento a sueldo a partir del 1 de enero de 1995.

Artículo 12. 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.

Artículo 13. 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 de pasivos y activos.

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

Se calcula el valor por año de servicio:

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

A cada activo le correspondería lo siguiente:

$$C_A = V \times (\text{Años I.A.})$$

A cada pasivo le correspondería lo siguiente:

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

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

Artículo 14. 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 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.

Artículo 15. Interpretación del Reglamento del Fondo de Pensiones.—En el caso de surgir alguna disparidad o desacuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en cuanto a la gestión, inversión o dotación del Fondo, la disputa será resuelta, de modo inapelable, mediante el dictamen de un solo árbitro nombrado de común acuerdo por la compañía y el Comité de Empresa siguiendo las normas legales vigentes en cuanto a los arbitrajes de equidad.

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

ANEXO 6

Artículos 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

Artículo 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

Artículo 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 estuviere 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 2.

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

Artículo 3. 1. La empresa deberá evaluar la exposición de trabajadores al ruido con el objeto de determinar si se superan los límites fijados en la presente norma y de aplicar, en tal caso, las medidas preventivas procedentes.

3. Realizará evaluaciones periódicas, que se llevarán a cabo como mínimo anualmente, en los puestos de trabajo en que el nivel diario equivalente o el nivel pico superen 85 DBA ó 140 Db, o cada tres años si no se sobrepasan dichos límites, pero el nivel diario equivalente supera 80 DBA.

Artículo 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 ó 140 Db.

Artículo 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 de 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 razonablemente.

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, oxicorte, 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 estos se realicen con las debidas garantías de seguridad, contactando o consultando con el Departamento de Seguridad.

1.2 Por sugerencias del Departamento de Seguridad.—Cuando un mando reciba del Departamento de Seguridad comunicación de alguna anomalía que pueda afectar a 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

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

Potestad disciplinaria del empresario.

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento establecido, el Director de la empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité de Empresa o del responsable de seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la empresa

e 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 concurran.

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.

Cláusula 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.

INDICE GENERAL

- Capítulo I: Generalidades.
- Capítulo II: Política de seguridad.
- Capítulo III: Los gases atmosféricos y sus propiedades.
- Capítulo IV: El nitrógeno.
- Capítulo V: El oxígeno.
- Capítulo VI: El acetileno.
- Capítulo VII: Otros gases.
- Capítulo VIII: La presión.
- Capítulo IX: Las temperaturas.
- Capítulo X: La electricidad.
- Capítulo XI: Permiso de trabajo peligroso.
- Capítulo XII: Dispositivos de seguridad y alarmas.
- Capítulo XIII: Plan de emergencias.
- Capítulo XIV: Productos químicos.
- Capítulo XV: Herramientas.
- Capítulo XVI: Botellas de gases.
- Capítulo XVII: Llenado de botellas.
- Capítulo XVIII: Equipos móviles.
- Capítulo XIX: Primeros auxilios.
- Capítulo XX: Prevención y lucha contra el fuego.

BANCO DE ESPAÑA

11434 RESOLUCION de 17 de mayo de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 20 al 26 de mayo de 1996, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España.</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	124,13	129,24
Billete pequeño (2)	122,85	129,24
1 marco alemán	81,06	84,40
1 franco francés	23,92	24,91
1 libra esterlina	187,83	195,57
100 liras italianas	8,00	8,33
100 francos belgas y luxemburgueses	394,31	410,57
1 florín holandés	72,50	75,49
1 corona danesa	21,00	21,87
1 libra irlandesa	193,80	201,79
100 escudos portugueses	78,83	82,08
100 dracmas griegas	51,11	53,22
1 dólar canadiense	90,52	94,26
1 franco suizo	98,75	102,82
100 yenes japoneses	116,35	121,15
1 corona sueca	18,39	19,15
1 corona noruega	18,89	19,67
1 marco finlandés	26,30	27,39
1 chelín austríaco	11,52	11,99
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,13	14,74

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

Madrid, 20 de mayo de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

ADMINISTRACION LOCAL

11435 RESOLUCION de 19 de abril de 1996, de la Diputación Provincial de Salamanca, por la que se hace pública la aprobación del escudo heráldico del municipio de Doñinos de Salamanca.

La Diputación Provincial de Salamanca, actuando en virtud de las delegaciones conferidas por el Decreto 256/1990, de 13 de diciembre, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, acordó en sesión ordinaria de la Comisión de Gobierno, celebrada el día 12 de abril de 1996, aprobar el escudo heráldico municipal adoptado por el Ayuntamiento de Doñinos de Salamanca, que ha quedado blasonado de la siguiente forma:

Escudo partido. Primero, de plata con tres carrascos de sinople puestos en palo. Segundo, gironado de plata y sable, y brochante de la cruz de la Orden de Predicadores, de plata y sable, y de lo uno en lo otro. Al timbre, la Corona Real Española.

Salamanca, 19 de abril de 1996.—El Presidente, Gonzalo Sáiz Fernández.