

**19068** RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo (GRUPOMED).

Visto el contenido del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo (GRUPOMED), (número de código 9009813), de fecha 19 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección del mismo para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

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

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

Madrid, 12 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA CON REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DEL MEDITERRÁNEO (GRUPOMED)

Asistentes:

Representación empresarial: Don José Antonio Jareño Moratalla, Director general de GRUPOMED, «Grupo de Empresas del Mediterráneo, Sociedad Anónima»; don Salvador Llovet Navarrete, Director general de «Mediterráneo, Correduría de Seguros, Sociedad Anónima», del grupo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, y don Miguel Vilaplana Alonso, Director general de «Mediterráneo Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Representación laboral: Doña Paula Holgado López, Delegada de Personal de GRUPOMED, «Grupo de Empresas del Mediterráneo, Sociedad Anónima»; don Francisco Torregrosa Sempere, Delegado de Personal de «Mediterráneo, Correduría de Seguros, Sociedad Anónima», del grupo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, y doña María Teresa Cuenca Romera, Delegada de Personal de «Mediterráneo Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Asesor: Don José Manuel Esteve González, Abogado.

Secretaria: Doña Ana Pau Cantó.

En la sede social del Grupo de Empresas del Mediterráneo, en Alicante, calle San Fernando, número 57, el día 19 de febrero de 1996, siendo las trece horas, se reúnen los señores relacionados anteriormente, previamente convocados al efecto, con objeto de constituir la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para el Grupo de Empresas del Mediterráneo y, si procede:

1. Dar cumplimiento a lo establecido en el apartado tercero del artículo 15 del vigente Convenio Colectivo y aprobar la tabla de sueldos vigentes entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1996.

2. Resolver sobre la cuestión planteada en cuanto a la duración de los contratos eventuales regulados en el Real Decreto 2546/1994, y la duración y salario de los contratos de aprendizaje previstos en la Ley 10/1994.

#### ACUERDAN

Primero.—Por unanimidad, tener por constituida la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, por toda la vigencia del mismo, y la composición indicada anteriormente, por ambas representaciones.

Segundo.—Aprobar, por unanimidad, para que entre en vigor a partir del 1 de enero de 1996 y hasta el 31 de diciembre de 1996, la tabla salarial siguiente (artículo 15 del Convenio Colectivo):

Categorías profesionales	Sueldo base mensual — Pesetas	Plus de responsabilidad — Pesetas
I. Jefes de primera .....	271.688	
I.1 Director general .....		310.500

Categorías profesionales	Sueldo base mensual — Pesetas	Plus de responsabilidad — Pesetas
II. Jefes de segunda .....	232.875	
II.1 Director de Área .....		310.500
II.2 Director comercial .....		136.768
III. Jefes de tercera .....	207.000	78.272
III.1 Jefe comercial .....		
III.2 Jefe de Departamento .....		
III.3 Actuarios, Analistas y Profesiones específicas .....		
IV. Oficiales de primera .....	194.063	
IV.1 Gestor comercial .....		10.369
V. Oficiales de segunda .....	163.013	
VI. Auxiliar administrativo .....	146.875	
VII. Personal subalterno .....	170.775	

Tercero.—Aprobar, por unanimidad, el sistema de incentivos que estará vigente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996 (artículo 19 del Convenio Colectivo), cuya tabla se confeccionará en plazo de treinta días.

Cuarto.—Aprobar, por unanimidad, en materia de contratación lo siguiente: Respecto al contrato de aprendizaje previsto en la Ley 10/1994 y Real Decreto 2317/1993, tendrá una duración máxima de tres años. El salario a percibir por los aprendices durante los seis primeros meses será del 70 por 100 del salario base del Convenio, y tras dicho período percibirán el 70, 80 ó 90 por 100 del salario base del Convenio, según se trate del primero, segundo o tercer año de aprendizaje.

Quinto.—Acordar, por unanimidad, presentar el texto de estos acuerdos ante la autoridad laboral a los efectos de registro, designándose expresamente a doña Ana Pau Cantó para que suscriba los documentos que sean necesarios y emita certificaciones del acta y sus anexos, si así procediera.

**19069** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Automatización, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Automatización, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9010401) que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 22 de julio de 1996.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG AUTOMATIZACIÓN, S. L.»

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

La representación económica será designada por la Dirección de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán la facultad

de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

#### Artículo 2. *Objeto y adaptación de la negociación.*

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Automatización, Sociedad Limitada», se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial de Metal de Madrid se modificaran, en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1996.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «AEG Automatización, Sociedad Limitada», en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio se establece por un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1996, y concluyendo el 31 de diciembre de 1996, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos han sido aplicados, por tanto, desde el 1 de enero de 1996.

#### Artículo 6. *Denuncia o prórroga.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de dos Vocales, un representante por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económico y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último, entre sus miembros respectivos.

Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes:

Vocal social: Doña Carmen Alhambra.  
 Suplente: Don José Luis Segundo.  
 Vocal económico: Don Carlos de la Mata González.  
 Suplente: Doña Caridad Ramos Medina.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

## CAPÍTULO II

### Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos

#### Artículo 8. *Ingresos del personal.*

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación de personal ajeno a la empresa, será necesario exponer, durante una semana en todos los centros de trabajo, las condiciones del puesto

a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.º del anexo sobre Montadores.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de Trabajadores.

#### Artículo 9. *Período de prueba.*

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.  
 Técnicos no titulados: Dos meses.  
 Administrativos: Dos meses.  
 Subalternos: Un mes.  
 Profesionales de oficio: Un mes.  
 Aprendices: Un mes.  
 Peones y Especialistas: Un mes.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe en todo caso el período de prueba.

La clasificación profesional anterior se ajustará como hasta ahora a la descripción existente de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970.

#### Artículo 10. *Ascensos.*

En la promoción del personal tendrán intervención el Comité de Empresa o Delegados de Personal, mediante la participación directa de la promoción.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán, asimismo, hacer propuestas sobre ascenso de categoría profesional, en los casos en que no sean puestos de libre designación por la empresa. No obstante, quién desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

## CAPÍTULO III

### Jornadas, descansos y licencias

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

11.1 La jornada de trabajo para los centros a que se refiere el Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

Cuarenta horas semanales.  
 Flexible.  
 Con sábados libres.  
 Con control de reloj.

Queda exceptuado de este artículo el personal desplazado en las obras de montaje.

La jornada flexible se rige por el Reglamento existente. Cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada por una Comisión de dos personas, un Vocal social y un Vocal económico, quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a quince.

11.2 Las cuatro horas de cada uno de los días de Nochebuena y Nochevieja serán necesariamente puente recuperable.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

A propuesta del Comité de Empresa y bajo el control del mismo. La empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales, fijados actualmente en ochenta horas al año, diez horas al mes y dos al día, por persona.

En todo caso deben realizarse las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por el riesgo de pérdida de materias primas.

Se considera de carácter necesario la realización de horas extraordinarias como consecuencia de pedidos imprevistos o urgentes, ausencias imprevistas, cambios de turnos, y otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no puedan sustituirse por las modalidades de contratación posible.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

1. Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria, calculado según los módulos y recargos establecidos legalmente.
2. Tiempo libre: Consistente en que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar, con los responsables de sus respectivos sectores, la compensación de tales horas mediante disfrute de tiempo libre en la proporción que marca la Ley.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo imprescindible la previa autorización para realizar horas extraordinarias con arreglo a la organización interna de la empresa.

Mensualmente la empresa comunicará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas por cada productor, razonando la necesidad, y con copia a la representación sindical de cada centro.

#### Artículo 13. Vacaciones.

Respetando los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales.

Antigüedad	Días laborables
De 1 a 15 años .....	21 días
De 15 a 25 años .....	22 días
De 25 a 40 años .....	24 días
Más de 40 años .....	25 días

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a diez días laborables en el año natural excepto situaciones especiales. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes, que se fijarán por el Comité de Empresa y la Dirección. Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes.

En los años que no existan puentes naturales, se acordará entre ambas partes en qué momento se disfrutarán los que actualmente existen en Convenio.

El personal de nuevo ingreso que no haya cumplido un año de antigüedad cuando disfrute de vacaciones tendrá derecho a la parte proporcional de éstas que le corresponda.

#### Artículo 14. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y motivos siguientes:

- a) Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.
- b) Un día: Por traslado de domicilio.
- c) Dos días laborables: Por alumbramiento de esposa.
- d) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- e) Dos días naturales: Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- f) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador/a.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen económico

#### Artículo 15. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo dedicación, plus al puesto, complemento personal antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las siguientes tablas:

#### Personal obrero

Categoría	Sueldo base mensual/diario	Complemento personal mínimo ded.	Total	Quinquenio
Maestro de taller .....	77.653	86.286	163.939	5.568,00
Maestro de segunda .....	76.003	84.090	160.093	5.470,00
Encargado .....	71.348	86.306	157.654	4.717,00
Oficial primera jefe equipo .....	2.796	2.256	5.052	137,75
Oficial primera .....	2.330	2.115	4.445	137,75
Oficial segunda .....	2.261	2.064	4.325	129,76
Oficial tercera .....	2.183	1.939	4.122	125,21
Especialista .....	2.179	1.743	3.922	121,04
Peón .....	2.069	1.773	3.842	116,36

#### Personal administrativo

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mínimo ded.	Total	Quinquenio
Jefe primera .....	87.641	72.453	160.094	6.437
Jefe segunda .....	82.718	70.100	152.818	5.714
Oficial primera .....	76.417	67.939	144.356	5.101
Oficial segunda .....	72.032	68.093	140.125	4.507
Auxiliar .....	66.549	71.158	137.707	4.139

#### Técnicos de oficina

Delineante proyectista ..	84.221	75.876	160.097	5.923
Delineante primera ....	76.417	67.939	144.356	5.101
Delineante segunda ....	72.032	68.093	140.125	4.507

#### Técnicos titulados

Ingeniero superior/licenciado .....	105.578	105.937	211.515	8.660
Perito .....	100.377	97.493	197.870	8.000
Maestro industrial .....	81.070	89.508	170.578	5.724

#### Artículo 16. Incremento salarial.

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de diciembre de 1996, y han sido calculadas bajo la base de un incremento del 4,2 por 100.

#### Artículo 17. Garantía personal, compensación y absorción de mejoras.

17.1 Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas manteniéndose estrictamente para cada persona.

17.2 No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados los vigentes conforme al Convenio, superasen a éste global y anualmente considerados.

#### Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año

en que se otorgue, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonados como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

Durante las Navidades de 1996 la empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una Comisión del Comité de Empresa participará en la elección del contenido.

#### Artículo 19. Premios de antigüedad y de vinculación a la empresa.

19.1 El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15, y se percibirán desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1 al 15 se abonarán dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente.)

En el caso de aquellos eventuales que pasaran a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

19.2 Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en la gratificación de verano.

Igualmente en concepto de la llamada «ayuda para invitaciones de compañeros» la empresa abonará durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores afectados por el párrafo anterior, la cantidad de 94.000 pesetas.

#### Artículo 20. Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Es intención de las partes negociadores de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad para los trabajadores, no obstante, y mientras que aquellas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

#### Artículo 21. Prendas de trabajo.

La empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos monos, o dos trajes azules o dos batas o dos pantalones y un par de botas o zapatos de seguridad, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Respecto a montajes, se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

#### Artículo 22. Ayudas complementarias.

22.1 Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos, que asistan a un centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre que cumplan los veinte años, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 3.300 pesetas mensuales durante 1996, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis respectivamente.

22.2 Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita a un médico especialista recomendado por el médico de Asepeyo. En caso de larga enfermedad se abonará la segunda visita también.

#### Artículo 23. Seguro colectivo de vida.

La empresa continuará concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores y beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone en su correspondiente certificado individual del seguro.

En todo caso, el capital asegurado será del 130 por 100, y como mínimo de 2.188.000 pesetas, sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan:

a) Para empleados:

Sueldo base.  
Complemento mínimo dedicación.  
Complemento personal dedicación.  
Quinquenios.  
Plus al puesto, si procede.

b) Para montadores:

• Idénticos conceptos retributivos que los anteriores.

Un importe equivalente al que le correspondería a su categoría profesional por plus al puesto.

El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación del verano.

Este seguro continuará para el que venga comprendido en él, cuando pase a la situación de jubilación, si bien mantendrá a este personal en la escala que rija en el momento del cese.

## CAPÍTULO V

### Representación social

#### Artículo 24. Representación social.

24.1 Competencias del Comité de Empresa y Delegados de Personal:

El Comité de Empresa o Delegados de Personal se reconocen como organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Será informado por escrito el Comité de Empresa de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la empresa procediese al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización o mejoras técnicas.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

24.2 Local:

La empresa facilitará un local adecuado al Comité de Empresa, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

24.3 Horas sindicales:

El derecho de reunión del Comité de Empresa o Delegados de Personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

El tiempo sindical será el mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical cuatro horas para preparar las reuniones trimestrales, más un día para la elaboración de la plataforma del Convenio ni el empleado en reuniones del Comité de la Empresa convocadas por la Dirección de la Empresa a las que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del centro de trabajo serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.

En casos excepcionales se podrá contemplar la posibilidad de acumulación de horas sindicales.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas, les sea entregado para destinarlo al fondo social con destino benéfico y apruebe la Dirección de la empresa.

24.4 Tablón de anuncios:

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un tablón de anuncios para cada centro de planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso todas las publicaciones sindicales

deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la empresa pondrá a disposición del Comité, los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

#### 24.5 Comité de Empresa:

El Comité de Empresa se compondrá de los representantes de los trabajadores.

Este Comité de Empresa se reunirá trimestralmente en Madrid y para confeccionar la plataforma del Convenio un día al año.

Los asuntos urgentes serán tratados por la comisión paritaria con la Dirección.

24.6 En todo lo no previsto en el articulado de este capítulo, rigen las disposiciones legales vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes).

### CAPÍTULO VI

#### Reglamentos

##### Artículo 25. *Becas y ayudas estudios.*

Regirá la normativa vigente.

##### Artículo 26. *Formación.*

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de AEG intervendrá el Comité de Empresa.

La empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La empresa comunicará al Comité el proyecto de formación para el año 1996 antes de su inicio.

La empresa facilitará resumen de las inversiones realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, anualmente.

##### Artículo 27. *Salud laboral.*

Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la empresa velará por la seguridad e higiene en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la empresa toda medida que le procure al trabajador, la máxima protección eficaz posible.

A su vez los trabajadores deberán observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

La empresa informará, semestralmente al menos, al Comité de Empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

##### Artículo 28. *Medio ambiente.*

Compromiso por parte de la empresa en el sentido de actuar desde el ámbito de la misma con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

### CAPÍTULO VII

#### Faltas de los empresarios

##### Artículo 29. *Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador

perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas de los trabajadores

##### Artículo 30. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

##### Artículo 31. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

##### Artículo 32. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al cliente/proveedor con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves:

Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

##### Artículo 33. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días.
- Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, y en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de métodos de trabajo que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o equivalente, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de herramientas o medios de trabajo de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves:

Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### Artículo 34. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidentes. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 32.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves:

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Despido.

#### Artículo 35. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### Anexo sobre montadores

#### Artículo 1. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se fijará en cada centro de trabajo, dentro de las siguientes pautas:

Cuarenta horas semanales.  
Jornada de mañana y tarde.  
Sábados libres.

Si en el caso de reconocida necesidad fuera preciso trabajar en sábado o domingo, las horas que excedan de cuarenta semanales se computarán como horas extraordinarias estructurales.

Cuando este personal se encuentre destinado en otro centro de trabajo de AEG se ajustará al horario del mismo.

#### Artículo 2. *Viajes y búsqueda de alojamiento.*

Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril, primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y previa autorización podrán realizarse:

- a) En coche particular, abonándose el coste equivalente al transporte en ferrocarril primera clase, más los taxis necesarios.
- b) En avión clase turista.

El día de desplazamiento se contabilizará como una jornada normal, es decir ocho horas ordinarias, incluyendo el tiempo necesario para la búsqueda de alojamiento.

En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

#### Artículo 3. *Formación/ascensos.*

El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

La empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de Estudios y Formación, según lo establecido en el capítulo VI, artículo 24 del vigente Convenio.

#### Artículo 4. *Cambios de puesto de trabajo.*

Los montadores tendrá prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al responsable de los montadores, quien lo enviará a las obras.

#### Artículo 5. *Traslados.*

Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el preaviso con mayor antelación.

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

#### Artículo 6. *Primas y dietas.*

Primas:

Los oficiales primera recibirán una prima mensual de 2.731 pesetas.

Dietas:

Categorías	Alojamiento y desayunos	Almuerzo	Cena	Total
Maestro industrial .....	4.088	1.572	1.317	6.977
Encargado .....	3.454	1.572	1.317	6.343

Categorías	Alojamiento y desayunos	Almuerzo	Cena	Total
Oficial primera jefe equipo .....	2.889	1.572	1.317	5.778
Oficiales .....	2.608	1.572	1.317	5.497

Suplemento en viajes de uno a cinco días (suplemento A): 2.114 pesetas.

Suplemento en viajes de uno a doce días (suplemento B): 1.487 pesetas.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondientes dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a quince días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la empresa podrá optar con gastos a su cargo por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del médico que le atiende.

#### Artículo 7. Reconocimiento médico.

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados, dentro del último trimestre de cada año.

#### Artículo 8. Pluses.

El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**19070** *ORDEN de 3 de agosto de 1996 por la que se amplía el plazo máximo para resolver el procedimiento establecido en la Orden de 11 de abril de 1996, por la que se establece un régimen de subvenciones con cargo a los presupuestos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para programas plurirregionales de formación de los profesionales del sector agroalimentario y del mundo rural.*

La insuficiencia del plazo fijado para la resolución del procedimiento establecido en la Orden de 11 de abril de 1996, por la que se establece un régimen de subvenciones con cargo a los presupuestos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para programas plurirregionales de formación de los profesionales del sector agroalimentario y del mundo rural, obliga a su ampliación a fin de poder valorar adecuadamente los datos y circunstancias de las numerosas solicitudes de subvención formuladas.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Planificación y Desarrollo Rural y de conformidad con lo previsto en el artículo 42.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, he dispuesto:

#### Artículo único.

Se amplía en tres meses el plazo inicialmente previsto en el artículo 12 de la Orden de 11 de abril de 1996, por la que se establece un régimen de subvenciones con cargo a los presupuestos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para programas plurirregionales de formación, de los profesionales del sector agroalimentario y del mundo rural.

#### Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 1996.

DE PALACIO DEL VALLE-LEERSUNDI

Ilmos. Sres. Subsecretario, Secretario general de Agricultura y Alimentación y Director general de Planificación y Desarrollo Rural.

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**19071** *RESOLUCIÓN de 25 de julio de 1996, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo 1/403/1996 y se emplaza a los interesados en el mismo.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo antes referido, interpuesto por don Francisco Amado Quirós, contra Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de febrero de 1996, en solicitud de indemnización por los posibles perjuicios ocasionados en su patrimonio, derivados del Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de junio de 1969, que determinó el cierre del puesto de control aduanero y policial de La Línea de la Concepción.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.2 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieren interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala, en el plazo de nueve días, siguientes a la notificación o, en su caso, publicación de la presente Resolución.

Madrid, 25 de julio de 1996.—El Subsecretario, Juan Junquera González.

**19072** *RESOLUCIÓN de 25 de julio de 1996, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo 1/404/1996 y se emplaza a los interesados en el mismo.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo antes referido interpuesto por don Luis Gil Gómez, contra Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de febrero de 1996, en solicitud de indemnización por los posibles perjuicios ocasionados en su patrimonio, derivados del Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de junio de 1969, que determinó el cierre del puesto de control aduanero y policial de La Línea de la Concepción.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieren interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala, en el plazo de nueve días, siguientes a la notificación o, en su caso, publicación de la presente Resolución.

Madrid, 25 de julio de 1996.—El Subsecretario, Juan Junquera González.

**19073** *ORDEN de 30 de julio de 1996 por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros del día 12 de julio de 1996, en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en fecha 22 de febrero de 1996 por la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 1/7.332/1992, interpuesto por don Joaquín Ripalda Lacuey.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/7.332/1992, interpuesto por don Joaquín Ripalda Lacuey, contra la denegación en vía administrativa de su solicitud de indemnización de daños y perjuicios derivados de la anticipación legal de la edad de jubilación forzosa, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), con fecha 22 de febrero de 1996, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de don Joaquín Ripalda Lacuey, contra la denegación en vía administrativa de