

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

3859

*RESOLUCIÓN de 31 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006532), que fue suscrito con fecha 1 de diciembre 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, 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 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, 31 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XVI CONVENIO COLECTIVO ENTRE «AGA, SOCIEDAD ANÓNIMA» 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. Ámbito de aplicación.

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio, regirán en los centros de trabajo de «Aga, Sociedad Anónima», en España, si bien el centro de trabajo de Alcalá de Henares seguirá rigiéndose por el Convenio General de la Industria Química hasta finalizar el plazo legal.

No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran regularse por los gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudiera suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal: Afecta a los trabajadores de la empresa sujetos a este Convenio.

### Artículo 3. Vigencia, duración, prórroga y denuncia.

1. El presente Convenio comenzará su vigencia el día 1 de enero de 1997, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del Convenio al menos cuatro meses antes de finalizar su vigencia, para ello, cualquiera de las partes podrá instar a la otra para comenzar las negociaciones mediante la presentación de la correspondiente plataforma.

3. Si no existiere denuncia por ninguna de las partes, el Convenio será prorrogado salvo en cuanto a la revisión salarial.

### 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 éste, 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. Clasificación funcional.**

Los empleados de la empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Al momento de una nueva contratación, el puesto a ocupar será valorado y clasificado, si no lo estuviere, fijando el nivel salarial del nuevo empleado en el nivel de entrada de su grupo funcional.

**Artículo 10. Definición de los grupos profesionales.**

10.1 Factores de valoración: Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

1. Conocimientos: Factores para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

Este factor se divide en la formación propiamente dicha, así como las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc., y en la experiencia que viene determinada por el período requerido por una persona de capacidad media para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Iniciativa/autonomía: Es el factor que tiene en cuenta la mayor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolla.

Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

3. Complejidad: Es el factor que comprende de dificultad en el trabajo, la complejidad de la tarea, esfuerzos físicos y el ambiente o circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo.

4. Responsabilidad: Factor que tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir, valorándose las consecuencias directas, así como la repercusión en la marcha de la empresa, tomando valores medios y lógicos y siempre teniendo en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado y comprobado posteriormente.

Asimismo, este factor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa, considerando la personalidad y habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados y la forma y frecuencia de los contactos.

5. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de actividades de otros que requieren los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

**10.2 Definición de grupos. Criterios generales.**

Grupo profesional 0: Directivos. Los profesionales pertenecientes a este grupo son los máximos responsables de áreas de actividad, funcional u operativa, que proponen y participan en el establecimiento de políticas, estrategias y tácticas de negocio y para ello dirigen y coordinan recursos humanos y materiales, internos o externos.

Grupo profesional 1: Responsables. Son los profesionales con responsabilidad funcional u operativa sobre zonas, áreas o unidades de actividad de diversas especialidades que, planifican, organizan y controlan el desarrollo de tareas de su competencia.

Grupo profesional 2: Especialistas. Profesionales con responsabilidad en la ejecución de tareas que requieren especialización o dominio, en uno o varios campos específicos, que eventualmente pueden coordinar la actividad de equipos operativos.

**Artículo 11. Sistema de promoción: Ascensos.**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando, confianza o especial responsabilidad, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso a puestos vacantes o de nueva creación no incluidos en el apartado anterior, la empresa lo cubrirá mediante la aplicación del siguiente sistema:

a) Todas las vacantes serán publicadas, indicando el departamento, requisitos y condiciones que se requieren para ocuparla.

b) Las candidaturas internas que opten al puesto a cubrir serán evaluadas por la empresa en base a un sistema objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

c) En condiciones iguales se dará preferencia para cubrir el puesto al personal interno de la compañía, frente a candidatos externos.

d) La empresa informará a los representantes del personal de los resultados de la selección.

**Artículo 12. 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 13. Extinción del contrato de trabajo.**

En materia de extinción de contrato por voluntad del trabajador, por causas tecnológicas o económicas y de fuerza mayor; por causas objetivas o despidos disciplinarios, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, regulado en los artículos 49 a 56 o en la norma que los sustituya.

**Artículo 14. 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 15. 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 16. 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 condicionará a su nueva categoría profesional.

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

**Artículo 17. Formación profesional.**

La dirección de la empresa, impartirá cursos teóricos-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 18. *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 19. *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 8:00 a 14:00 y de 15:30 a 17:30 horas.

Personal con jornada continua: De 7:00 a 15:00 horas.

Horario de verano: De lunes a viernes.

Personal con jornada partida: De 7:30 a 14:30 horas.

Personal con jornada continua: De 7:00 a 14:00 horas.

El personal que pasó de la jornada continua a la jornada partida cobrará un plus de desplazamiento de 515 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 períodos 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, así como el 5 de enero, la finalización de la jornada será a las trece horas.

#### Artículo 20. *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 semanal 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 1 x 1.

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.

El contenido del presente artículo no será de aplicación durante la vigencia de este Convenio 1997/1998.

#### Artículo 21. *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 este 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 22. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio del domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, previa aceptación por la empresa, en cuyo caso, el trabajador carecerá de derecho de indemnización por los gastos que el cambio origine.

2. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, en cuyo caso se pactará un acuerdo escrito entre ambas partes.

3. Cuando por necesidad de trabajo se justifique, en cuyo caso podrá la dirección de la empresa llevar a cabo el traslado, aun sin alcanzar un previo acuerdo con el trabajador, siempre que garantice a éste todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse de acuerdo con su categoría profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

- b1) Solteros.
- b2) Viudo o divorciado sin hijos.
- b3) Casado sin hijos.
- b4) Casado con hijos.
- b5) Viudo o divorciado con hijos.
- b6) Padres de familia numerosa.
- b7) Miembros del Comité de empresa.

#### Artículo 23. *Traslado del centro de trabajo actual.*

En el supuesto de que la dirección de la empresa pretenda trasladar su principal centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes en la materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor.

Deberá detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese efectuado gastos justificados con motivo de traslado y éste no se llevase a efecto por la dirección de la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado por los perjuicios ocasionados.

#### Artículo 24. *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 referendos, en calidad de elector o miembro de las mesas. En estos casos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en su momento.

Deberes de la organización jurídico-social. Dentro de ellos, pueden incluirse las obligaciones que emanan de las Leyes de procedimientos.

Aplicación: Citaciones personales procedentes de autoridades judiciales, militares, gubernativas o administrativas.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable necesariamente se produce en horas laborables, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto.

La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia, será en cada caso exigida por la empresa.

9. Los días necesarios, sin sobrepasar diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura 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 25. *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 reingreso 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 26. *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 reingreso 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 reingreso 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 27. *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 el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupara.
- b) Enfermedad. Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, 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 reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

#### Artículo 28. *Salarios.*

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

#### Artículo 29. *Incremento salarial.*

Incremento año 1997: 3,1 por 100 sobre todos los conceptos salariales, excluido el complemento personal individual.

Incremento año 1998: En enero se aplicará un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno, sobre todos los conceptos salariales, excluido el complemento personal individual.

A finales de año, conocido el IPC real de 1998, se aplicará un incremento salarial, con carácter retroactivo desde el mes de enero, de 0,3 por 100, más la diferencia, si la hubiera, entre el IPC previsto y el real.

#### Artículo 30. *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 el anexo 3 quedan especificadas las cuantías incorporadas a sueldo.

#### Artículo 31. *Plus de turno.*

Todo el personal de fabricación a turnos, percibirá un plus consistente en el 12,8 por 100 de su salario mensual (calculado en doce pagas el salario anual) por día realmente trabajado a turno.

El personal que el 1 de enero de 1990 estaba percibiendo el plus de turno indebidamente (sin estar trabajando a turno) y al objeto de no causarle un perjuicio económico grave, le será congelado automáticamente, y durante un período de cuatro años le será reducido en un 25 por 100 anual de esta cuantía, hasta su desaparición.

Si un trabajador, que habitualmente trabaja a turno, no lo hace durante un tiempo por razones de enfermedad de personal, vacaciones, mantenimiento programado de planta o similar, a pesar de que su centro de

trabajo sigue con un sistema de turnos, éste seguirá cobrando el plus de turno y nocturno.

Si un centro de trabajo deja de funcionar a turnos, definitivamente o por un período superior a treinta días, los trabajadores dejarán inmediatamente de cobrar el plus de turno.

#### Artículo 32. *Plus nocturno.*

Todo el personal que trabaje en los turnos de noche (veintitrés a siete horas), percibirá un plus equivalente al 20 por 100 de su salario mensual (calculado en doce pagas el salario anual) por noche realmente trabajada, teniendo en cuenta en la fijación de este porcentaje, las especiales características que comporta nocturnidad.

#### Artículo 33. *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 1.957 pesetas.

#### Artículo 34. *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 149 pesetas por cada vaciado de cal.

#### Artículo 35. *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 494 pesetas por día realmente trabajado.

El personal trasladado de la Delegación Madrid-Centro a la Delegación en Pinto (Madrid), percibirá 556 pesetas por día trabajado.

#### Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

1. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, tienen derecho a percibir el importe de las horas extraordinarias.

2. Igualmente, el personal se obliga a realizar las horas extraordinarias que sean necesarias, dentro de los límites señalados por la Ley, cuando por necesidades perentorias sean requeridos por la dirección de la empresa.

3. En cuanto a las horas realizadas fuera de la jornada laboral y que por necesidades de la organización o por las características de los puestos de trabajo, realicen los trabajadores incluidos en las categorías de Gerente, Jefe de fábrica, Delegado de zona, Jefe de primera y segunda de Administración y Oficina Técnica, así como el personal de promoción y ventas, se estará a cuanto sobre esta materia dispone la legislación vigente.

4. El importe de las horas extraordinarias normales, denominadas horas A, queda establecido en 2.000 pesetas/hora, con independencia de los niveles salariales o categorías profesionales de los empleados que la realicen.

El importe de las horas extraordinarias especiales, denominadas horas B, realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnos, así como las realizadas por encima del tope máximo mensual, se establece en 2.500 pesetas/hora.

El tope de horas extras normal mensual por persona queda fijado en veinticinco horas.

#### Artículo 37. *Preferencia de empleo interno.*

La empresa dará preferencia para la realización por parte del personal interno de la compañía de las posibles obras actualmente subcontratadas, en iguales condiciones de calidad, garantías, profesionalidad y coste.

En estas tareas, así como en cualesquiera otras en que sea posible, se estudiará también la conveniencia de realizarlas bajo el concepto de estajío.

En las reuniones periódicas entre el Comité de empresa y la dirección establecidas a efectos informativos, la empresa se compromete a informar sobre las necesidades de obras a subcontratar.

La dirección, mediante comunicación interna, dará al Departamento de Servicio a Clientes las instrucciones a seguir para la subcontratación interna/externa de obras, con el fin de coordinar la información previa que ha de darse al representante del Comité de empresa, a fin de posibilitar la presentación del presupuesto de realización interna.

#### Artículo 38. *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 487 pesetas por día trabajado.

#### Artículo 39. *Plus de personal equipo contra-incendios.*

Todos los trabajadores que realizaron el curso y forman parte del equipo contra-incendios, tendrán un plus de 1.045 pesetas mensuales que no forman parte del salario, ni se computa a efectos de pagas extras, horas extras, etc.

#### Artículo 40. *Pagas extraordinarias.*

El importe de las tres pagas extraordinarias será prorrateado en las doce mensualidades del salario de cada empleado.

En enero de 1996 quedaron liquidadas a cada trabajador los prorrateos de pagas extras pendientes.

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 41. *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 realizaría 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 42. *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 9.978 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 43. *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas donde radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta y kilometraje, en caso de uso de vehículo propio, las cantidades que se reflejan en el cuadro anexo 3.

#### Artículo 44. *Plus de nupcialidad.*

Se establece un plus de nupcialidad de 23.352 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 11.676 pesetas.

#### Artículo 45. *Plus de natalidad.*

Se establece un plus de 18.979 pesetas, con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiendo percibirse por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a distintas empresas.

#### Artículo 46. *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, plus de turno (con un máximo de treinta días/mes) y plus nocturno (con un máximo de seis días/mes).

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

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

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

La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, o la inexistencia de enfermedad o accidente, determinará (con independencia de la sanción a que 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 47. *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 48. *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 9.370 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 8,8 por 100 sobre su sueldo mensual (calculado en doce pagas el salario anual), 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: 10.293 pesetas.

Ayudantes de turno: 6.432 pesetas.

#### Artículo 49. *Anticipos semanales.*

Los tres primeros días de cada mes se facilitarán 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 50. *Préstamos al personal.*

1. La dirección de la empresa mantendrá un fondo mínimo de 8.000.000 de pesetas para la concesión al personal de préstamos sin interés sobre su sueldo y demás emolumentos.

El plazo total para la devolución periódica de estos préstamos no podrá exceder en ningún caso de tres años.

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

3. Para la obtención de estos préstamos, será preceptivo el informe favorable del Comité de empresa y, en todo caso, se ajustarán al baremo establecido en cuanto a cantidad y forma de retenciones, según cuadro anexo 5.

#### Artículo 51. *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 1997/1998 se destinarán 2.212.613 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 1997/1998.

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 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.

Asimismo la percepción de la beca de AGA no será compatible con ninguna otra subvención o exención de gastos de matrícula o de estudios, tanto públicas como privadas.

Si algún peticionario tiene solicitada otra beca deberá indicarlo en su petición para elegir, en su momento, la que más le interese en caso de adjudicación doble.

La omisión de esta declaración podrá perjudicar al peticionario para el futuro.

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 52. *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 53. *Seguro colectivo de muerte o incapacidad total.*

«AGA, Sociedad Anónima», tiene concertada una póliza de seguro de grupo, con los siguientes capitales que percibirán los trabajadores o, en su caso, los beneficiarios:

- Fallecimiento por causa natural: 3.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 6.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 9.000.000 de pesetas.
- 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 54. *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 6 de este Convenio.

#### Artículo 55. *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 56. *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 57. *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 7).

#### Artículo 58. *Comité de Empresa.*

Son funciones del Comité de Empresa:

- Vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.
- 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.
- Denunciar, ante los organismos competentes, las irregularidades denunciadas a la Dirección de la empresa y no corregidas por ésta.
- 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.
- 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:
  - Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
  - Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
  - Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos de disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes y demás temas de personal.
  - 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 59. *Vida laboral.*

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité dispondrán de:

- Local adecuado, aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio centro de trabajo.
- Cuarenta horas semanales remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.
- 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 sustitoria, salvo acuerdo de las partes.

- La garantía de los miembros del Comité de Empresa deberá mantenerse durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.
- Si el Comité de Empresa quedara reducido a dos tercios o menos de sus miembros, se convocarán nuevas elecciones en el centro de trabajo.
- Derecho de reunión. De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de las horas laborables y sin que ello afecte el proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común que afecte a la empresa, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 al 79 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

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

Don Pedro Valenzuela Cinta.

Don Francisco Hidalgo.

En representación de los trabajadores y por la empresa:

Doña Myriam Lara Farfante.

Don José Egido Rey.

Don Antoine Vergara.

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.

Éstas 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 61. *Seguridad y salud en el trabajo.*

El Reglamento de régimen interior en temas de seguridad y salud en el trabajo se adjunta en el anexo 7 de este Convenio.

Artículo 62. *Comité de prevención.*

El Comité de Prevención de Riesgos Laborales está formado de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 63. *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 XVI Convenio Colectivo, que se formula entre «AGA, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, los miembros que forman la parte negociadora firman el presente en Madrid a 10 de diciembre de 1996.

## ANEXO I

Artículo 28. *Tablas salariales.*

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual	Ret. anual incl. pagas extras
1	Jefe Técnico .....	Gerente Producción .....	-	-
<i>Departamento Técnico</i>				
2	Técnico .....	Jefe Fab. Gas Aire Cádiz .....	295.265	4.428.974
	Técnico .....	Jefe Fab. Gas Aire San Roque .....	295.265	4.428.974
	Técnico .....	Jefe Fab. Acetil. Cádiz .....	295.265	4.428.974
	Técnico .....	Jefe Of. Técnica/Seguridad .....	295.265	4.428.974
3	Ayudante Técnico .....	Jefe Turno Fab. Gas Aire .....	211.467	3.172.012
	Encargado .....	Ayudante Turno Fab. Acetil. .....	198.615	2.970.226
	Encargado .....	Taller Mantenimiento Veh. ....	188.059	2.820.878

Nivel	Categoría profesional	Puesto de trabajo	Retribución mensual	Ret. anual incl. pagas extras
4	Oficial primera Producción	Ayudante Turno Fab. Gas Aire	169.860	2.547.894
	Oficial primera Producción	Ayudante Turno Fab. Acetil.	169.860	2.547.894
	Oficial primera Ac. Aux.	Taller Manteni. Reparac.	169.860	2.547.894
	Oficial segunda Producción	Fábrica Acetileno	158.175	2.372.625
5	Ayudante especialista	Fábrica Acetileno	150.373	2.255.602
	Ayudante especialista A	Fábrica Acetileno	142.533	2.137.999
	Ayudante especialista B	Fábrica Acetileno	133.153	1.997.297
	Ayudante especialista C	Fábrica Acetileno	123.225	1.848.368
<i>Departamento de Distribución</i>				
1	Técnico	Gerente Distribución	-	-
2	Técnico	Jefe Mant./Control Prod. Instalaciones Criogen.	264.480	3.967.205
3	Jefe segunda Administración	Distribución	218.486	3.277.292
4	Encargado	Taller Prueba Tubos	211.467	3.172.012
	Encargado	Rampa Gases del Aire	188.059	2.820.878
5	Oficial primera Complementario	Encarg. Carga/Descarga	169.860	2.547.894
(*)	Oficial primera Complementario	Conductor Cisterna	169.860	2.547.894
6	Oficial primera Complementario	Conductor	165.967	2.489.503
	Oficial primera Complementario	Delegaciones	165.967	2.489.503
7	Oficial segunda Complementario	Delegaciones	163.503	2.452.550
8	Oficial segunda Ac. Aux.	Prueba Tubos/R. G. Aire	158.175	2.372.625
9	Ayudante especialista	Prueba Tubos	150.373	2.255.602
	Ayudante especialista A	Prueba Tubos	142.533	2.137.999
	Ayudante especialista B	Prueba Tubos	133.153	1.997.297
	Ayudante especialista C	Prueba Tubos	123.225	1.848.368
1	Jefe primera Administración	Gerente Comercial	-	-
<i>Departamento Comercial</i>				
2	Jefe segunda Administración	Jefe Of. Comercial	308.121	4.621.808
	Jefe segunda Administración	Delegados Cádiz, Jerez, Sevilla, San Roque y Pinto	282.443	4.236.640
	Técnico	Jefe Div. Soldadura/Corte	-	-
	Técnico	Jefe Div. Gases Espec.	-	-
	Jefe segunda Administración	Delegado Málaga	186.763	2.801.441
	Jefe segunda Administración	Div. Soldadura/Corte	238.327	3.574.907
	Encargado	Asistencia Técnica	198.614	2.979.210
3	Oficial primera Administración	Delegaciones zona	183.498	2.752.471
	Oficial primera Administración	Técnico Comercial	183.498	2.752.471
	Técnico Comercial	Delegaciones zona	183.498	2.752.471
	Comerciales	Delegaciones zona	183.498	2.752.471
4	Oficial primera Complementario	Delegaciones zona	165.967	2.489.503
	Oficial segunda Complementario	Delegaciones zona	165.967	2.489.503
	Oficial segunda Complementario	Delegaciones zona	163.503	2.452.550
	Oficial segunda Complementario	Ayudante Técnico Comercial	163.503	2.452.550
	Auxiliar Administrativo	Delegaciones zona	158.175	2.372.625
5	Ayudante especialista	Carga y descarga	149.797	2.246.957
	Ayudante especialista A	Carga y descarga	142.533	2.137.999
	Ayudante especialista B	Carga y descarga	133.153	1.997.297
	Ayudante especialista C	Carga y descarga	123.225	1.848.368
<i>Departamento Administración</i>				
1	Jefe primera Administración	Gerente Administración	-	-
2	Jefe segunda Administración	Jefe Contabilidad	308.121	4.621.808
	Jefe segunda Administración	Jefe Serv. Grls./Compras	238.327	3.574.907
	Jefe segunda Administración	Jefe Secretaría	218.486	3.277.292
	Encargado Administración	Almacén/otros	204.247	3.063.699
3	Oficial primera Secretaría	Secretaría General	183.498	2.752.471
	Oficial primera Administración	Contab./Personal/Almacén	183.498	2.752.471
	Oficial segunda Administración	Contab./Compras/Recepc.	165.967	2.489.503
	Auxiliar Administración	General	158.175	2.372.625
4	Orden./Almac.	Propias de su función	150.373	2.255.602
	Auxiliar Oficina A	Propias de su función	142.533	2.137.999
	Auxiliar Oficina B	Propias de su función	133.153	1.997.297
	Auxiliar Oficina C	Propias de su función	123.225	1.848.368

**ANEXO 2**  
**Clasificación funcional**

*Grupos profesionales*

**0. Directivos:**

Director Comercial.  
Director Técnico.  
Director Administración.  
Director Recursos Humanos y Asesoría Jurídica.

**1. Responsables:**

Responsable Regional.  
Responsable Procesos.  
Responsable Servicio a Clientes.  
Responsable Segmento.  
Responsable Oficina Técnica.  
Responsable Distribución y Logística.  
Responsable Seguridad y Calidad.  
Responsable Planificación Marketing.  
Responsable Operaciones.  
Responsable Técnico Comercial.  
Responsable Instalaciones y Mantenimiento.  
Responsable Planta Gases de Aire.  
Responsable Contabilidad.  
Responsable Coordinación Administración.  
Responsable Análisis y Control.

**2. Especialistas:**

Especialista Técnico Servicio Integral.  
Especialista Técnico Mantenimiento.  
Especialista Técnico Producción.  
Especialista Administrativo Delegación.  
Especialista Gestión Oficina.  
Especialista Laboratorio.  
Especialista Servicio Integral.  
Especialista Mantenimiento.  
Especialista Almacén.  
Especialista Oficina Técnica.  
Especialista Soporte Logístico.  
Especialista Producción.  
Especialista Llenado y Suministro.  
Especialista Contabilidad.  
Especialista Personal.

**ANEXO 3**

**Antigüedad a sueldo**

Apellidos y nombre	Antigüedad 31-12-94	A sueldo con 4,4 por 100	A sueldo sin 4,4 por 100	Total a sueldo
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

Apellidos y nombre	Antigüedad 31-12-94	A sueldo con 4,4 por 100	A sueldo sin 4,4 por 100	Total a sueldo
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 María	—	—	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, Julié Vicent	30.370	31.706	4.730	36.436
Fernández Izquiario, 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
Schez. de la Campa, Ant.º	37.963	39.633	3.495	43.128
Guerrero Ruiz, José	22.778	23.780	699	24.479
Álvarez Holgado, Sandra	—	—	3.796	3.796
Medina Tineo, Juan A.	22.778	23.780	3.303	27.083
Espinosa Domínguez, M.	37.963	39.633	4.098	43.731
Vidal Madrigal, Ramón	—	—	3.796	3.796
García Real, Ángel	53.148	55.487	4.16	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
Pérez Padilla, Manuel	3.796	3.963	3.796	7.759
Gutiérrez Fernández, Fco.	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
Trjillano 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, Ángel	—	—	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, Fco.	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 Wolgeschaffén, P.	3.796	3.963	3.796	7.759
Abad Andrés, 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
<b>Total</b>	<b>1.438.791</b>	<b>1.502.098</b>	<b>337.277</b>	<b>1.839.375</b>

## ANEXO 4

Artículo 43. *Desplazamientos y dietas.*

Desplazamiento en vehículo privado:

Kilometraje: El precio por kilómetro recorrido se ajustará al siguiente escalado mensual:

De 1 a 925 kilómetros: 40 pesetas por kilómetro.

Los siguientes 1.450 kilómetros: 38,50 pesetas por kilómetro.

Los que excedan: 21,50 pesetas por kilómetro.

Dietas:

Viajes pernoctando fuera del lugar de residencia:

Categoría	Hotel	Sin Fra.	Desayuno	Almuerzo/ Cena
Gerentes .....	**** (4)	2.815	597	2.524
Jefes .....	*** (3)	2.525	507	2.241
Otros .....	** (2)	2.241	417	2.011

Viajes sin pernoctar fuera del lugar de residencia:

Categoría	Almuerzo/ Cena
Gerentes .....	2.241
Jefes .....	2.011
Otros .....	1.797

El personal de la categoría otros percibirá 695 pesetas por noche fuera de casa.

Se recuerda que para el cobro de estos gastos será preceptiva la conformidad del Gerente correspondiente, quien, al visar la documentación justificativa, vigilará el cumplimiento de estas normas, rechazando aquellos partes de viaje que no se ajusten a las mismas.

Los gastos de viajes serán abonados bien por gastos justificados o por dietas, no siendo posible simultanear ambos conceptos.

Por ello, el personal a dieta deberá cumplimentar el informe de gastos aplicado en todos los conceptos los importes de tales dietas, así como el personal a gastos justificados no podrán aplicar la dieta para cobro de conceptos sin facturas.

## ANEXO 5

Artículo 50. *Préstamos al personal.*

Baremo	Causa de la petición/(Documentación)	Cantidad	Amortizar
1	Enfermedad grave/accidente del trabajador o familiar en primer grado. Viajes, estancias y otros gastos no previstos en el SOE o accidentes de trabajo. Otras necesidades diversas no previstas (Diagnóstico facultativo. Parte accidente o justificación necesidad intervención médica, desplazamientos).	A concretar	A fijar
2	Ayuda para compra de vivienda o acceso a vivienda en régimen de arrendamiento (Compra: Documentación adjudicación. Contrato compra. Alquiler: Justificación desembolso).	750.000	20.833
3	Compra coche.	500.000	13.889
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	8.333
5	Celebraciones de bodas, comuniones o bautizos (hijos del productor). (Justificante o factura correspondiente).	150.000	4.167
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	4.167

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 6

Artículo 54. *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 regu-

larmente 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 del 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 Fondo se capitalizará en el año 2005.

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):

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

con:

(Ult. S+A) = Último salario base + antigüedad.

(Años I.A.) = Cantidad de años trabajados en Aga.

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

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.

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

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

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

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

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

## Artículo 8. Viudedad.

a) Fallecimiento de un pasivo:

En caso de que el cónyuge legal del empleado/a jubilado/a sobreviva a este/a, el complemento de viudedad se aplicará siempre y cuando:

La antigüedad del matrimonio, en ese momento, sea superior a cinco años.

El cónyuge tenga edad superior a cincuenta años.

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

Para el que fuera esposo/a en el momento de la jubilación del empleado, el período de cobertura será por tiempo indefinido.

Para viudo/a que contrajese nupcias después de la jubilación del empleado, el período de cobertura será por un máximo de diez años a partir de la fecha de jubilación del empleado/a.

b) Fallecimiento de un activo:

Para viudo/a:

Se aplicará la siguiente fórmula siempre y cuando la antigüedad del matrimonio, en ese momento, sea superior a cinco años:

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

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:

$$0,2 \times 0,715 \text{ por } 100 \times (\text{Ult. S+A}) \times (\text{años I.A.})$$

Que se pagará hasta alcanzar los dieciocho años.

## Artículo 9. Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Se aplicará la fórmula general con el factor de reducción de sesenta años y se abonará desde el momento de la declaración de invalidez por el INSS:

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

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 más antigüedad.

En el caso de incapacidad permanente total, el abono del Fondo de Pensiones será, en el caso de personal mutualista, a partir de los sesenta años, y en el caso de personal no mutualista, a partir de los sesenta y cinco años, aplicándose en ambos casos las fórmulas especificadas en el artículo 7, puntos a) y b), sobre prestaciones.

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 más antigüedad percibido en el momento de la baja se ajustará por el IPC de cada año.

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

## 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 la 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 más 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 tra-

bajadores constituidos en Comité de Empresa, cuyo Comité será, en lo que concierna a los trabajadores, la parte del órgano de control.

La compañía se reserva el derecho a disponer, total o parcialmente, del remanente disponible del Fondo. En tal caso deberá dotar al mismo, mensualmente, con el importe del interés del 9 por 100 de la cantidad dispuesta. Únicamente en el caso de no encontrarse interesada la compañía en el uso o disposición del remanente del Fondo, éste se depositará en una entidad financiera, destinándose a la dotación del Fondo los intereses que el depósito pudiera producir.

#### 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 sólo 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 7

#### Artículos 57 y 61. 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 estuviese establecido en la empresa sobre seguridad e higiene en el trabajo.

2. Instruir, previamente, al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en lo que implique riesgos específicos distintos de los de su ocupación

habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas, que deberán observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la empresa y prestar a éstos los primeros auxilios que deban serles dispensados.

#### 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.

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 los trabajadores al ruido con el objeto de determinar si se superan los límites fijados en la presente norma y de aplicar, en tal caso, las medidas preventivas 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 Pteo superen 85 DBA o 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 o 140 Db.

#### Artículo 5.

En los supuestos 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 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 sub-oxigenadas, 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 DE SEGURIDAD

Independientemente de lo recogido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 10:

##### 1.1 Por propia iniciativa.

Es deber de todo mando velar por la seguridad del personal a sus órdenes, por lo que tiene la obligación de pensar en los riesgos que puedan derivarse de los trabajos que mande realizar, así como de planificar dichos trabajos, para que éstos se realicen con las debidas garantías de Seguridad, contactando o consultando con el Departamento de Seguridad.

##### 1.2 Por sugerencias del Departamento de Seguridad.

Cuando un mando reciba del Departamento de Seguridad comunicación de alguna anomalía que pueda atentar contra 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 personas 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 concurren.

##### 3. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

###### A) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Multa de un día de haber.

###### B) Por faltas graves:

- a) Amonestación pública.
- b) Traslado de puesto de trabajo, dentro del mismo centro.
- c) Multa de dos a seis días de haber.
- d) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- e) Inhabilitación por un plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior.

###### C) Por faltas muy graves:

- a) Multas de siete a quince días de haber.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Inhabilitación durante dos años para el ascenso a la categoría superior.
- d) Despido.

Todo ello, independientemente de las que puedan imputarse por imperativo del artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y dando conocimiento cuando la sanción sea muy grave, al Comité de Empresa, de conformidad con el artículo 64, 1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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 para el 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.

#### Índice 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 gas.
Capítulo	XVII.	Llenado de botellas.
Capítulo	XVIII.	Equipos móviles.
Capítulo	XIX.	Primeros Auxilios.
Capítulo	XX.	Prevención y lucha contra el fuego.

### 3860 RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 1997, de la Intervención General de la Seguridad Social, sobre delegación de competencias.

La Intervención General de la Seguridad Social desarrolla sus funciones en nombre de la Intervención General de la Administración del Estado, de acuerdo con los Reales Decretos 3307/1977, de 1 de diciembre, y 1337/1988, de 4 de noviembre.

Con el fin de posibilitar una mayor agilización en la tramitación de los expedientes de gasto, se ha considerado conveniente acercar el control al órgano de gestión con competencia para aprobar los gastos.

En este proceso, la Resolución de 23 de enero de 1995 delegó diversas competencias en los Interventores centrales, territoriales, adjuntos y de centro. Asimismo, la Resolución de 9 de abril de 1996 continuó este proceso delegando las competencias para fiscalizar los expedientes de revisión de precios de los conciertos de asistencia sanitaria, cuya fiscalización aún es competencia de este Centro directivo.

La Resolución de 26 de septiembre de 1996, de la Presidencia ejecutiva del Instituto Nacional de la Salud, delegó la competencia para celebrar conciertos de asistencia sanitaria en los Directores provinciales y en los Gerentes de Atención Primaria y Especializada hasta el límite de 150.000.000 de pesetas y en el Director general de Presupuesto de Inversiones cuando excedan de dicha cantidad y sean inferiores a 2.000.000.000 de pesetas.

Con esta situación parece aconsejable, a fin de facilitar la celeridad que este tipo de gastos requiere, situar la fiscalización de los mismos en las intervenciones cuya competencia orgánica y territorial se corresponda con la autoridad que dicte el acto de gestión.

Por todo ello, de acuerdo con las competencias establecidas en el Real Decreto 3307/1977, de 1 de diciembre, y de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, este Interventor general tiene a bien disponer:

Primero.—Se delega en los Interventores centrales, territoriales, adjuntos y de centro la fiscalización previa de los gastos que se produzcan como consecuencia de la celebración de conciertos de asistencia sanitaria.

Segundo.—La delegación efectuada en la presente Resolución ha de entenderse referida al Interventor delegado cuya competencia orgánica o territorial se corresponda con la de la autoridad que acuerde el acto de gestión.

Madrid, 7 de febrero de 1997.—El Interventor general, Jaime Sánchez Revenga.

### 3861 ORDEN de 6 de febrero de 1997 por la que se clasifica la Fundación CEAR - Consejo de Apoyo a los Refugiados, instituida en Madrid, como de asistencia social y se dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Vista la escritura de constitución de la Fundación CEAR - Consejo de Apoyo a los Refugiados, instituida en Madrid.

#### Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid don Eduardo González Oviedo, el 4 de noviembre de 1996, con el número 2.760 de su protocolo, por los señores don Juan María Bandrés Molet y doña María Jesús Arsuaga Lasa, en nombre y representación de la entidad Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR, asociación inscrita en el Registro Provincial de Asociaciones, con el número 2.656, y en el Registro Nacional de Asociaciones, con el número 31.312, código de identificación fiscal número G<sup>28</sup>/651529.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.000.000 de pesetas, aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la institución.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Adolfo Suárez González.

Vicepresidentes: Don Juan María Bandrés Molet, don Diego Hidalgo Schnur.

Consejeros: Don Andreu Alfaro Hernández, don Joaquín Almunia Amann, doña María Jesús Arsuaga Lasa, doña Delia Blanco Terán, don Eduardo Chillida Juantegui, don Martín Chirino López, doña Carmen Díez de Rivera Icaza, doña Silvia Escobar Moreno, don José María Escondrillas Camborenea, doña María Teresa Fernández de Vega, don Iñaki Gabilondo Pujol, don Manuel Gómez de Pablos González, don Cristóbal Halfter Jiménez Encina, don Francisco Lobatón Sánchez Medina, doña Pilar Miró Romero, don Ramón Muñagorri Triana, don Gregorio Peces-Barba Martínez, don Ventura Pérez Mariño, don Jesús de Polanco Gutiérrez, don José Manuel Romero Moreno, don Joaquín Ruiz-Giménez Cortes, don Antoni Tapiés Puig.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 5.º de los Estatutos, radica en Madrid, calle General Pérón, 32, 2.º, código postal 28020.

Sexto.—El objeto de la fundación queda determinado en el artículo 7.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

•El patronato auspiciará las acciones encaminadas a los siguientes fines:

a) Obtención de recursos materiales necesarios para la puesta en marcha de programas de desarrollo para:

La integración de los refugiados en los países de acogida.

Los procesos de repatriación voluntaria de los exilados a los países de origen.

El apoyo a la pacificación regional de las zonas geográficas objeto de las acciones de cooperación.

b) La promoción del diálogo norte-sur.

c) La sensibilización de la opinión pública española sobre la situación de los refugiados.

La fundación desarrollará sus actividades en todo el territorio nacional.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al protectorado.

Octavo.—Solicitado el informe del Abogado del Estado del Departamento este fue emitido en el sentido de formular observaciones a la escritura de constitución de la fundación, que han sido subsanadas en la escritura pública posterior incorporada al expediente.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo, y 1.888/1996, de 2 de agosto.