

Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma: Una hora extraordinaria en día, tanto laboral como festivo, igual a dos horas de tiempo libre.

Artículo 19. *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este acuerdo se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda a 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo se establece que en las empresas que tengan más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo, al menos, el 50 por 100 de su jornada semanal.

De igual manera las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa mantendrá reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores en las que se les informará de la evolución económica de la Empresa, y en especial: del volumen de negocio, estructura de plantilla, modalidades contractuales y relación de oficinas.

Artículo 20. *Cláusula de remisión.*

En todos los temas no abordados o contemplados en este texto se estará a lo marcado en la legislación existente fijada en el Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra normativa que sustituya a dicho Estatuto.

Artículo 21. *Comisión paritaria.*

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por 2 vocales en representación de la empresa y otros 2 en representación de los trabajadores.

2. Esta comisión paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercitar las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes, con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Artículo 22. *Categorías profesionales.*

Se establecen para el año 2001 y siguientes las categorías profesionales que se citan a continuación, a las que corresponden los salarios que se acompañan referidos al 31 de diciembre de 2000.

Categorías y salarios

Categorías	Pesetas
Auxiliar comercial	1.400.000
Auxiliar administrativo-Comercial	1.662.806
Ordenanza	1.937.250
Auxiliar administrativo	2.260.125
Comercial	2.260.125

Categorías	Pesetas
Oficial segunda	2.367.750
Oficial primera	2.475.375
Jefe Sección	2.905.875
Contable	3.228.750
Analista	3.336.375
Coordinador Ventas	3.444.000
Jefe Contabilidad	3.497.813
Secretaria Dirección	3.551.625
Director económico	4.197.375
Titulado grado medio	4.520.250
Director Producción	4.520.250
Director técnico	4.520.250
Titulado superior	4.627.875
Jefe superior	4.627.875
Director Delegación	4.627.875

Se entenderá como Titulado superior o Titulado de grado medio el personal que esté en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

11024 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006532), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados 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, resuelve:

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, 10 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE «IBÉRICA AGA, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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 territorial.*

Las condiciones del presente convenio regirán en todos los centros de trabajo de la empresa en España, tales como Cádiz, San Roque, Málaga, Sevilla, Castellví de Rosanes y Alcalá de Henares.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El periodo de vigencia del presente convenio colectivo será de 3 años y se iniciará el 1 de enero de 2001, con independencia de la fecha en

que una vez homologado por la autoridad laboral competente se publique oficialmente y finalizará el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

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

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 entrega de la correspondiente plataforma.

Artículo 5. *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.

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.

3. 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.

CAPÍTULO II

Contratación y organización del trabajo

Artículo 6. *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 parte del 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, si los hubiere.

En cualquier caso, el trabajador y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Artículo 7. *Ingreso y período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole del puesto a cubrir y 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 periodo de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, 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 8. *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 motivo de 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 aún tratándose de la actividad normal de la empresa, etc., esta podrá contratar trabajadores eventuales. En este caso, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable hasta el máximo que se estipule legalmente.

Artículo 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la dirección de la empresa que impliquen modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe de los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. *Suspensión del contrato de trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 11. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

Artículo 12. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal de la empresa con capacidad disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos adecuados a sus condiciones.

Artículo 13. *Formación profesional.*

La dirección de la empresa impartirá cursillos teórico-prácticos sobre producción y manejo de gases del aire y acetileno.

Cursos sobre seguridad y peligrosidad en el transporte de gases en camiones y cisternas.

Cursos de prevención y lucha contra-incendios.

Cursos de prevención de accidentes de trabajo.

Cursos de promoción en los distintos puestos de trabajo.

Cursos de contabilidad y todos aquellos cursos de otras especialidades que conjuntamente la dirección y los representantes de los trabajadores estimen de utilidad recíproca.

Cursos de inglés, aportando la empresa el 75 por 100 de su importe.

CAPÍTULO III

Clasificación funcional

Artículo 14. *Clasificación funcional.*

Los empleados de la empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de valoración 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 estuviese, fijando el nivel salarial del nuevo empleado en el nivel de entrada de su grupo Profesional, de conformidad con el anexo I, Tablas Salariales.

Artículo 15. *Definición de los grupos profesionales.*

15.1 Factores de valoración.—La asignación de cada trabajador a un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

1. Conocimientos: Para la valoración del factor Conocimientos se tendrá 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, que incluye la exigencia de conocimientos especializados, idiomas, informática etc.

La experiencia, que viene determinada por el periodo que requiere una persona de capacidad media para adquirir la habilidad y práctica

necesaria en el desempeño del puesto, obteniendo un rendimiento suficiente desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

2. **Iniciativa/Autonomía:** Es el factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la mayor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que desarrolla.

En la valoración de este factor se tendrá en cuenta, tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

3. **Complejidad:** Es el factor que comprende la dificultad en el trabajo y la tarea, los 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 sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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 factor que comprende 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.

Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

16.2 Definición de grupos. Criterios generales.

Grupo profesional 0: Directivos.

Criterios generales:

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.

En este Grupo se incluyen:

Director División.
 Director Operaciones.
 Director Servicios Comerciales.
 Director Finanzas y Control.
 Director de Recursos Humanos.
 Director de Seguridad, Calidad y Medioambiente.
 Director Legal.

Grupo profesional 1: Responsables.

Criterios generales:

Se incluyen en este grupo 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.

En este Grupo se incluyen:

Responsable de Zona.
 Responsable de Área.
 Responsable de Segmento.
 Responsable de Unidad.
 Responsable Técnico Comercial.

Formación: Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una amplia experiencia profesional.

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Supervisión, seguimiento y apoyo de equipos de ventas.

Dirección y coordinación de operaciones de distribución y logística en cilindros y líquidos.

Programación de producción de plantas con definición de normas y estándares de producción.

Planificación y ejecución de ventas en un segmento de mercado.

Definición y proposición de procedimientos y sistemas de organización administrativa.

Promoción y venta de productos y servicios de la Compañía, captación, atención y seguimiento de los clientes y ventas de su zona.

Grupo profesional 2: Especialistas.

Criterios generales:

Se incluyen en este Grupo los 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.

En este Grupo se incluyen dos subgrupos:

Subgrupo A: Especialistas técnicos. La pertenencia a este Subgrupo vendrá determinada por la responsabilidad jerárquica sobre equipos de personas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Asignación de recursos humanos a su cargo a la realización de actividades de producción, mantenimiento, reparación, asistencia técnica, etc.
 Ejecución y coordinación de diferentes actividades internas o externas.

Subgrupo B: Especialistas.

Formación: Formación profesional ocupacional o similar, complementada con formación específica en las tareas.

Ejemplos: Todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas relativas al mantenimiento y ajuste de equipos.

Operaciones de producción, manipulación y aquellas relativas a la logística y distribución del producto de acuerdo con los estándares de calidad de la Compañía.

Operaciones relativas a la producción, desde la puesta en marcha, mantenimiento, operación y paradas de plantas.

Tareas de cumplimentación de la información relativa a sus funciones y de acuerdo con los procedimientos de gestión establecidos por la Compañía.

En general, todo aquello que contribuya a la mejora de los sistemas de trabajo y a la mejora del desempeño de cada uno de los profesionales.

Grupo profesional 3: Operativos.

Criterios generales:

Se incluyen en este Grupo los trabajadores que tienen encomendadas tareas que han de ejecutarse según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión y requieren un esfuerzo físico y no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Ejemplos: Todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de máquinas sencillas.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento o conocimientos específicos.

Trabajos auxiliares.

CAPÍTULO VI

Progresión y promoción

Artículo 16. *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 17. *Sistema de progresión.*

Se entiende por progresión el paso de un nivel económico a otro superior dentro del mismo grupo profesional.

La consecución de un nivel superior por efecto de la progresión no estará sujeta a la existencia de vacante ni estará limitada en cuanto al número.

La coexistencia de trabajadores del mismo grupo en distinto nivel de progresión realizando un mismo trabajo nunca justificará reclamaciones.

17.1 Requisitos para la progresión: El paso de un nivel a otro será potestad y decidido por la empresa en los meses de Diciembre de cada año, siendo preciso como mínimo para alcanzar un nivel de progresión superior los siguientes requisitos:

Que sus evaluaciones del desempeño hayan sido positivas.

Haber superado todos los cursos, pruebas o acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual, habiendo adquirido mayor polivalencia en su desempeño profesional.

Informe de su responsable directo sobre asunción de mayores o diferentes funciones.

Los niveles de progresión que se aplicarán para los distintos Grupos Profesionales serán los siguientes:

Nivel de progresión	Grupo profesional
3 por 100	I. Responsables.
4 por 100	II. Especialistas técnicos.
5 por 100	III. Especialistas.
6 por 100	IV. Operarios.

Estos niveles de progresión serán aplicados sobre el concepto de salario base.

CAPÍTULO V

Movilidad

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

18.1 Cláusula general: Movilidad funcional intragrupal.—Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos de idoneidad y aptitud necesario para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

De no producirse los anteriores requisitos deberá la empresa dotar al trabajador de la formación necesaria.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo la empresa obligada a facilitarla.

18.2 Supuestos especiales: Movilidad funcional extragrupal o vertical.—La empresa, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

A) Movilidad funcional ascendente: Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser superior a seis meses ininterrumpidos,

salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias u otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado.

Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición, en los términos del artículo 16 del vigente Convenio: Sistema de promoción, ascensos.

La retribución en tanto se desempeñe trabajo de grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para la determinación de un ascenso dentro del Grupo Profesional o la pertenencia a otro Grupo Profesional superior de cualquier puesto de trabajo, en atención a las funciones principales encomendadas al mismo, se creará una comisión paritaria de valoración de tareas que estará compuesta por un miembro de la dirección de la empresa o designado por esta y dos miembros elegidos entre el personal de la empresa que se reunirán al menos una vez al año para examinar las reclamaciones de ascenso que existan.

Formará asimismo parte de esta Comisión un miembro de los representantes de los trabajadores a efectos de vigilancia de la aplicación de las normas y acuerdos del convenio, sin voz ni voto.

B) Movilidad funcional descendente.—Cuando se trate de un grupo inferior esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado.

En todo caso el trabajador conservará la retribución que por el Grupo Profesional y por la función anterior le corresponda, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionará según el nuevo Grupo Profesional.

En ningún caso el cambio de Grupo podrá implicar un perjuicio de su formación profesional o su dignidad.

Artículo 19. *Movilidad geográfica: 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 a 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 del trabajo se justifique, en cuyo caso podrá la dirección de la empresa llevar a cabo el traslado, aún sin alcanzar un previo acuerdo con el trabajador, siempre que garantice a este todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquier otro 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 5 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:

- Solteros.
- Viudo/a o divorciado/a sin hijos.
- Casado/a sin hijos.
- Casado/a con hijos.
- Viudo/a o divorciado/a con hijos.
- Padre/madre de familia numerosa.
- Representantes de los trabajadores.

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

- Locomoción del interesado y de los familiares que con él convivan.
- Transporte del mobiliario y enseres.
- 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 al siguiente orden:

- a) Solteros.
- b) Viudo/a o divorciado/a sin hijos.
- c) Casado/a sin hijos.
- d) Casado/a con hijos.
- e) Viudo/a o divorciado/a con hijos.
- f) Padres de familia numerosa.
- g) Representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *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 obligado 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) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de 2 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 del traslado y éste no se llevase a efecto por parte de la dirección de la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado por los perjuicios causados.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Artículo 21. *Jornada laboral.*

Todo el personal de la empresa disfrutará de la siguiente jornada laboral:

1. Cuarenta horas semanales durante todo el año, excepto el periodo de verano que será de treinta y cinco horas semanales; periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

2. Al objeto de que todo el personal disfrute de la reducción de jornada correspondiente al periodo 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 22. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo se establece según lo siguiente:

Horario de invierno (de lunes a viernes): De ocho a catorce horas y de quince treinta a diecisiete treinta horas.

Con una flexibilidad de entrada a partir de las ocho horas en una hora, obligándose el trabajador a permanecer en su puesto de trabajo después de las horas oficiales de salida hasta completar la jornada establecida de ocho horas.

Esta flexibilidad tendrá carácter optativo y podrá ser adoptada salvo que la misma perjudique a la operatividad de su puesto de trabajo o departamento.

Horario de verano (e lunes a viernes): Personal con jornada partida: de siete treinta a catorce treinta horas.

Con una flexibilidad de entrada de treinta minutos a partir de las siete treinta horas.

Para el personal con jornada continuada, el horario será el siguiente:

Horario de invierno: De siete a quince horas.

Horario de verano: De siete a catorce horas.

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

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 15 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 23. *Vacaciones retribuidas.*

El periodo vacacional retribuido del personal de la empresa será de 21 días laborables, contados de Lunes a Viernes, deduciéndose las fiestas locales y nacionales y garantizándose que, en caso de no alcanzarse los 30 días naturales, se dará el vigesimosegundo día.

El periodo vacacional de la empresa será con carácter general en el mes de agosto, si bien cada Director de Departamento establecerá su planificación anual de tal manera que las vacaciones de su personal no perjudiquen la actividad de la empresa ni el trabajo diario, por lo que el retén o parte del personal necesario para continuar el trabajo de los departamentos disfrutarán sus vacaciones durante el mes de julio.

Las vacaciones se disfrutarán de forma continuada en los periodos indicados, sin perjuicio de que a fin de posibilitar que cada empleado pueda disponer de un número de días de libre disposición para ser disfrutados durante el año, la planificación anual de vacaciones deberá reflejar tal posibilidad, estableciéndose que el número máximo de días de libre disposición será de 9.

Antes del 15 de febrero de cada año, los responsables de los distintos departamentos comunicarán al Departamento de Recursos Humanos la planificación de fechas de vacaciones a disfrutar por su personal, comunicando posteriormente cualquier cambio que se haya producido en los mismos.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre dentro del año natural correspondiente, desapareciendo el derecho a disfrutarlas al 31 de Diciembre de cada año, sin que puedan en ningún caso ser compensadas en metálico.

El personal de nuevo ingreso o que cause cese definitivo en la empresa durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados.

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. Nacimiento de hijos: Tres días naturales ó 5 días naturales si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.
3. Matrimonio de hijos: Un día, si la ceremonia se realiza en día laborable.
4. Enfermedad grave de cónyuge o internamiento hospitalario de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Tres días ó cinco días si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.

En el supuesto de abuelos, nietos o hermanos: Un día ó 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

6. Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o hermanos políticos: Un día.

7. Ceremonias laicas o religiosas, como bautizos o primera comunión de hijos: Un día si la ceremonia se realiza en día laborable.

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 referendums, 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 solo puede constituir un derecho del trabajador cuando el deber inexcusable 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.

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 para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.

10. En los supuestos de maternidad se estará a lo establecido por la legislación vigente.

La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia deberá ser en cada caso aportada a la empresa.

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 periodo 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 al menos 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 si en una inferior, el excedente podrá optar por cubrir esta 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 26. *Excedencias.*

Los trabajadores con al menos un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta 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 del 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 periodo de al menos 3 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 si en una inferior, el excedente podrá optar por cubrir esta 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 aquella 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 este; reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o prestación 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 1 mes en jornada completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la dirección de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 28. *Salario.*

Es el sueldo anual asignado a los trabajadores según su Grupo Profesional y puesto de trabajo.

Todas las prestaciones económicas se entenderán con carácter bruto, de las cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, IRPF u otros impuestos personales que legalmente correspondan.

Artículo 29. *Incremento salarial.*

Incremento año 2001: IPC real de dicho año más un 2 por 100 sobre todos los conceptos salariales, incluido el Complemento Personal Individual.

A efectos de aplicación de dicho incremento se realizará en enero el incremento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más el 2 por 100, y en diciembre, conocido el IPC real se realizarán los ajustes necesarios hasta alcanzarlo en el supuesto de que este fuera superior al IPC aplicado, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de dicho año.

En noviembre de cada año de vigencia del Convenio se abrirá la negociación sobre incremento salarial aplicable al siguiente año de vigencia con la obligación de alcanzar un acuerdo.

A partir del 1 de enero y hasta la fecha del acuerdo se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

Artículo 30. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad quedó extinguido, habiéndose procedido a su liquidación mediante su integración en el Salario Base con efectos desde 1 de enero de 1995.

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 base mensual (calculado en 12 pagas el salario anual) por día realmente trabajado a turno.

Si un trabajador, que habitualmente trabaja a turnos, 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, este seguirá cobrando el Plus de turno y nocturno.

Si un centro de trabajo deja de funcionar a turnos, definitivamente o por un periodo 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 (once a siete horas) percibirá un plus equivalente al 20 por 100 de su salario base mensual (calculado en 12 pagas el salario anual) por noche realmente trabajada, teniendo en cuenta en la fijación de este porcentaje las especiales características que comporta la 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 (..... valor 2000).

Artículo 34. *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, solo 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 pesetas (valor 2000) por día realmente trabajado.

El personal trasladado desde la Delegación de Pinto a Alcalá de Henares, percibirá, según su lugar de residencia las cantidades siguientes por día realmente trabajado en dicho centro de trabajo:

Personal con residencia en Madrid: pesetas/día.

Personal con residencia fuera de Madrid: pesetas/día.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

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

2. El importe de las horas extraordinarias normales, denominadas horas A, queda establecido en pesetas/hora (valor 2000) con independencia de los niveles salariales o categorías profesionales de los empleados que las realicen.

3. 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 pesetas/hora (valor 2000).

Artículo 36. *Ayuda alimentaria.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa se vieran obligados a trabajar ininterrumpidamente en jornada de doce horas, percibirán la dieta.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

El importe de las tres pagas extraordinarias será prorrateado en las 12 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 cumplan este requisito, sólo recibirán la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado hasta el fin del mes de que se trate.

Artículo 38. *Premio de vinculación.*

Se establece un premio de vinculación con la empresa en función de los años de servicio prestados a la misma:

1. A los veinticinco años de servicio continuado, se abonarán sesenta días de salario anual.

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

3. A los cuarenta y dos años de servicio continuado, se abonarán sesenta días de salario anual.

4. Aquellos trabajadores que al causar baja en la empresa por jubilación o enfermedad grave no alcanzaran el periodo de servicio continuado que da derecho al percibo de este premio de vinculación, percibirán la parte proporcional correspondiente al importe del periodo que les correspondiera, es decir, con menos de veinticinco años de servicio, la parte proporcional de sesenta días de salario anual y excedidos los veinticinco años la proporcionalidad se realizará sobre los noventa días de salario anual, teniendo en cuenta en este caso el periodo de servicio realizado entre veinticinco y treinta y cinco años.

Artículo 39. *Gastos de representación.*

A los trabajadores dedicados a la promoción y venta de material de soldadura en ventas domiciliarias, se les abonará una ayuda económica de pesetas mensuales (valor 2000), que no formará parte del sueldo ni se computará a efectos de pagas extras, horas extras, pluses, etc.

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

Artículo 40. *Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.*

La empresa abonará a los empleados que contraigan matrimonio y por una sola vez, una gratificación de pesetas (valor 2000), cuando los mismos llevasen trabajando en la empresa más de dos años a la fecha de contraer matrimonio.

Aquellos que no alcanzasen dicha antigüedad, percibirán la cantidad de pesetas (valor 2000).

Asimismo, la empresa abonará a los empleados en activo por el nacimiento de cada hijo en concepto de gratificación, la cantidad de pesetas (valor 2000).

Será preceptivo para percibir estas gratificaciones la previa aportación a la empresa de la justificación documental oficial.

Artículo 41. *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 este 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 la empresa, percibiendo en este caso solamente la indemnización del Servicio Obligatorio de enfermedad o Mutua de Accidentes de trabajo.

5. 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 esta se produzca y entregar el parte de baja por enfermedad o accidente, salvo en caso de fuerza mayor justificada.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 42. *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 43. *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 pesetas (valor 2000), con independencia de las retribuciones que por este Convenio les correspondan.

Artículo 44. *Anticipos semanales.*

Los tres primeros días de cada mes se facilitará a los trabajadores de la empresa que así lo soliciten, anticipos de hasta el 80 por 100 del salario devengado por los mismos en el mes de que se trate.

Artículo 45. *Préstamos al personal.*

1. La dirección de la empresa mantendrá, salvo que la misma se encuentre en pérdidas, en cuyo caso no vendrá obligada hasta tanto continúe dicha situación, un fondo mínimo de ocho millones 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 de la Comisión de Préstamos integrada por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa de Cádiz y el Director de Recursos Humanos, y en todo caso se ajustarán al baremo establecido en cuanto a cantidad y forma de retenciones según el cuadro anexo 3.

Artículo 46. *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 2000-2001 se destinarán pesetas (valor 2000).

3. Para los restantes cursos académicos comprendidos en la vigencia del presente convenio, se actualizará el valor de este fondo de acuerdo con las revisiones salariales de cada año.

4. Las partes negociadoras de este Convenio colectivo se comprometen a confeccionar un reglamento para la adjudicación de estas ayudas para el estudio.

5. La interpretación del Reglamento, así como su aplicación será facultad de los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa.

6. El valor total de las ayudas para estudio se mantiene y se efectuará el reparto siguiendo con las normas establecidas hasta el momento. Sin embargo, un empleado no puede percibir ayudas de AGA y de la Fundación Martínez en un mismo año, por lo que tendrá que renunciar a una de ellas. En el caso de elegir la beca de la Fundación Martínez, la ayuda para estudios de AGA será destinada al Fondo de Pensiones.

7. 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 otra futura petición.

8. Con independencia de cuanto se regula en este artículo, los representantes de los trabajadores propondrán 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 los representantes de los trabajadores, sometiénolas a la aprobación de la dirección de la empresa que asignará, a la vista de la propuesta, la correspondiente dotación económica.

Artículo 47. Seguro colectivo de muerte o incapacidad total.

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

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

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 48. 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; así como uniformes a Conserjes, Guardias Jurado, Porteros, Ordenanzas, Botones y a todos aquellos que considere oportuno.

Artículo 49. Actuaciones recreativas.

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo, «AGA, Sociedad Anónima» y los representantes de los trabajadores, fomentarán y promocionarán cuanto les sea posible, todas aquellas actividades 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 y como hasta ahora se viene haciendo, la Fiesta de los Reyes Magos, en la que se repartirán juguetes a los hijos de los trabajadores, así como Organización de fiestas campestres, aperitivo de despedida de año (31 de diciembre), Obsequios de Navidad, Competiciones deportivas etc.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 50. Régimen disciplinario.

En esta materia nos remitimos expresamente a las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Representación colectiva

Artículo 51. Representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Comité de Empresa y Delegados de Personal, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo. Son funciones de los representantes de los trabajadores:

1. Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como de los pactos entre los trabajadores y la dirección de la empresa.

2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito, sin que los representantes de los trabajadores se obliguen a informar a la dirección de los nombres de los firmantes.

3. Denunciar ante los organismos competentes las irregularidades denunciadas a la dirección de la empresa y no corregidas por ésta.

4. Ser informados y consultados por la dirección de cuantas reestructuraciones de plantilla, modificaciones de sistemas productivos, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves o muy graves, tenga la intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores afectados por dichas medidas y explicando las causas.

5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

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

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

c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes y demás temas de personal.

d) Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

6. Ser consultados sobre los planes de formación profesional que la dirección pretenda llevar a cabo.

7. Proponer a la dirección medidas que puedan conducir al aumento de la producción, mejora de la calidad, introducción de mejoras técnicas, reducción de costos etc.

8. Conocer los asuntos de carácter laboral y cualquiera 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 las que haya lugar, tendrán carácter de necesidad laboral.

Artículo 52. Vida laboral.

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones los representantes de los trabajadores dispondrán de:

a) Local adecuado, aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores, en el propio centro de trabajo.

b) El Comité de empresa dispondrá de un total de cuarenta horas semanales (a distribuir entre sus miembros), las cuales podrán ser empleadas dentro o fuera de la empresa para el desempeño de sus funciones sindicales.

c) Los delegados de personal dispondrán del crédito de horas sindicales previstas por la legislación vigente.

d) Quince días laborables al año de permiso sin sueldo para el ejercicio de sus funciones sindicales fuera de la empresa, previa comunicación de los interesados con una antelación mínima de diez días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

2. El tiempo utilizado en reuniones realizadas a iniciativa de la dirección no se contabilizará a los efectos previstos en los puntos b) y c) del apartado 1.

3. Para cualquier sanción a un representante de los trabajadores se deberá instruir expediente.

Este se iniciará por la dirección de la empresa y se cursará al interesado con la expresión circunstanciada 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 a su proposición.

Concluido el expediente, los representantes de los trabajadores lo estudiarán y determinarán de acuerdo con los argumentos expresados y la legislación vigente, si estiman pertinente la sanción.

En aquellos supuesto en que los tribunales dictaran la nulidad o improcedencia del despido de un representante de los trabajadores, será obligado por parte de AGA la readmisión del trabajador sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

4. La garantía de los representantes de los trabajadores deberá mantenerse durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

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

6. Derecho de reunión: de acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de las horas laborales y sin que ello afecte al 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 53. Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.

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

En representación de los trabajadores:

Don Luis Armesto.
Don Francisco José Fernández Izquiano.
Don Francisco Vera.

En representación de la empresa:

Don Emilio Marín.
Doña Myriam Lara.

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 integren. Estas tendrán lugar en Cádiz, a no ser que como consecuencia de los temas a tratar, que deberán especificarse en las convocatorias, sea aconsejable por operatividad, celebrarlas en otro centro de trabajo.

5. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para asistir a estas reuniones tendrán carácter de necesidad laboral.

CAPÍTULO XI

Otras disposiciones

Artículo 54. 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 a los representantes de los trabajadores.

Artículo 55. Remisión legal.

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

Y en prueba de conformidad con todo el texto de este XVIII Convenio Colectivo que se formula entre «AGA, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, los miembros que forman la Mesa negociadora, firman el presente en Cádiz, a 22 de diciembre de 2000.

Disposicion adicional única.

Todos los conceptos salariales recogidos en el presente texto del Convenio serán actualizados conforme a los IPC reales de los años 1999 y 2000, además de incluir el IPC previsto por el Gobierno para el año 2001.

Dicha actualización será realizada en el mes de enero en cuanto sea publicado el IPC real del año 2000 y conocido el IPC previsto por el Gobier-

no para el año 2001, previamente al envío del texto del Convenio para su aprobación e inscripción por parte de los Organismos Oficiales.

Será la Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio la que realice las verificaciones y comprobaciones oportunas de las aplicaciones de IPC pendientes.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma el presente documento por todos los miembros de la Comisión negociadora en Cádiz, a 22 de diciembre de 2000.

ANEXO I

Tablas salariales

(Retribución anual incluida pagas extras)

	Pesetas (valor 2000)
Grupo profesional 1:	
Máximo
Mínimo
Grupo profesional 2:	
a) Especialistas técnicos:	
Máximo
Mínimo
b) Especialistas:	
Máximo
Mínimo
Grupo profesional 3:	
Máximo
Mínimo(*)

(*) El salario mínimo establecido para el grupo profesional 3 se considerará salario de entrada, y solo podrá ser aplicado durante un plazo máximo de seis meses, debiendo, transcurrido dicho plazo, pasar al salario que le corresponda según su puesto de trabajo y grupo profesional.

Grupos de cotización: De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores estarán incluidos en los siguientes Grupos de Cotización, según las tareas que se realizan y el salario efectivamente percibido:

Grupo Profesional 1: Grupos de cotización 1, 2, 3 y 5.
Grupo Profesional 2: Grupos de cotización 4, 6, 7 y 8.
Grupo Profesional 3: Grupos de cotización 10 y 11.

ANEXO II

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/kilómetro.
Los siguientes 1.450 kilómetros: 33,50 pesetas/kilómetro.
Los que excedan: 21,50 pesetas/kilómetro.

Dietas:

1. Viajes pernoctando fuera del lugar de residencia:

Categoría	Hotel	Sin factura - Pesetas	Desayuno - Pesetas	Almuerzo/cena - Pesetas
Gerentes	**** (4)	3.076	653	2.757
Jefes	*** (3)	2.757	554	2.448
Otros	** (2)	2.448	456	2.197

El personal de la categoría Otros, percibirá 759 pesetas por noche fuera de su residencia.

2. Viajes sin pernoctar fuera del lugar de residencia:

Categoría, Gerentes. Almuerzo/cena, 2.448 pesetas.

Categoría, Jefes. Almuerzo/cena, 2.197 pesetas.

Categoría, Otros. Almuerzo/cena, 1.964 pesetas.

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 viaje 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 aplicando en todos los conceptos los importes de tales dietas, así como el personal a gastos justificados, no podrá aplicar la dieta para cobro de conceptos sin facturas.

ANEXO III

Préstamos al personal

Baremo	Causa petición	Documentación	Préstamo Cantidad - Pesetas	Cantidad amortizar mes - Pesetas
1	Enfermedad grave. Accidente del trabajador o familiar en primer grado. Viajes, estancias y otros gastos no previstos e el SOE o accidentes de trabajo. Otras necesidades diversas imprevistas	Diagnóstico facultativo. Parte accidentes. Justificación necesidad de intervención médica y/o desplazamientos.	A concretar	A fijar
2	Ayuda para compra de vivienda. Acceso a vivienda en arrendamiento.	Compra: documentación adjudicación, contrato de compra. Alquiler: Justificación de desembolso.	750.000	20.833
3	Compra de coche.		500.000	13.889
4	Reparación viviendas. Reparación coches: mecánica, chapa y pintura en general.	Presupuesto contratista sujeto a inspección posterior de la obra. Factura del Taller de reparación.	300.000	8.333
5	Celebraciones laicas o religiosas tales como bodas, comuniones o bautizos (hijos del trabajador).	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 u 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 de Préstamos en los segundos Lunes de cada mes, exclusivamente; salvo en caso de verdadera urgencia, en los que podrán ser entregados para su estudio en cualquier momento.

ANEXO IV

Seguridad y salud

En esta materia nos remitimos expresamente a la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos y sus desarrollos reglamentarios:

ANEXO IV-BIS

Valores enero 2001 conceptos salariales

Concepto	Valor enero 2001 - Pesetas
Festivos	2.230
Gastos de representación	10.786
Plus de distancia Andalucía	561
Horas Extras A	2.280
Horas Extras B	2.849
Reyes/Navidad	10.679
Plus Alcalá A	863
Plus Alcalá B	1.311
Plus nupcialidad menor dos años	26.614
Plus nupcialidad sin antigüedad	13.307
Plus natalidad	21.631

Valores enero 2001 desplazamientos y dietas

Dietas: Viajes pernoctando fuera del lugar de residencia

Categoría	S/Factura - Pesetas	Desayuno - Pesetas	Almuerzo/cena - Pesetas
Gerentes	3.199	679	2.867
Jefes	2.867	576	2.546
Otros	2.546	474	2.285

Dietas: Viajes sin pernoctar fuera del lugar de residencia

Categoría: Gerentes. Almuerzo/cena: 2.546 pesetas.

Categoría: Jefes. Almuerzo/cena: 2.285 pesetas.

Categoría: Otros. Almuerzo/cena: 2.043 pesetas.

Desplazamiento/kilometraje

Concepto: Kilómetros de 1 a 925, 44,28 pesetas/kilómetro.

Concepto: Kilómetros siguientes a 1.450, 36,63 pesetas/kilómetro.

Concepto: Kilómetros que excedan, 23,51 pesetas/kilómetro.

ANEXO V

Modificación en la presentación de la Comisión de Vigilancia e Interpretación de Convenio (artículo 53)

En representación de la empresa, don Emilio Marín Fernández es sustituido por don Juan Gandía Rovirosa.