

transitorio para la adaptación del Convenio Colectivo anterior al año 1995, y mutuamente sentida la necesidad de crear un marco legal interno que dote a la empresa, con respecto a los derechos de los trabajadores, de una norma pactada superadora del tradicional concepto de Convenio Colectivo, e integradora del espíritu laboral histórico de Minas de Almadén, ambas partes acuerdan:

a) De conformidad con el número 2 del artículo 86 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, declarar no prorrogable por la tática el texto del Convenio Colectivo vigente durante 1995, perdiendo su vigencia al 31 de diciembre de dicho año, sin necesidad de denuncia previa.

b) Conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del número 3 del artículo 86 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se declaran como artículos de aplicación a partir de 1 de enero de 1996 los que a continuación se relacionan. No será de aplicación el resto del Convenio:

Artículo 1; artículo 2; artículo 3; artículo 5; artículo 6; artículo 7; artículo 9; artículo 10; artículo 14; artículo 15; artículo 16; artículo 17; artículo 20; artículo 21; artículo 23; artículo 24; artículo 25; artículo 26; artículo 27; artículo 29; artículo 30; artículo 33, N.R.; artículo 35, N.R.; artículo 36; artículo 38.

Nota: N. R. Nueva redacción conforme al Acuerdo.

Artículo 13. Se mantiene en sus términos actuales, a excepción de:

Apartado b), número 6, que se estará a los términos recogidos en este Acuerdo, estipulación sexta.

Apartado b), número 8, queda referido exclusivamente al desplazamiento para realizar trabajos en actividades agrícolas de la Dehesa de Castilseras.

Apartado b), número 5 y apartados c) y d), que se mantendrán hasta que por la empresa se inste su revisión adaptando las jornadas, en atención a las modificaciones operadas en los puestos de trabajo, mediante el procedimiento legalmente vigente.

Décimo.—Atendidas las peculiares características de la Minería y Metalurgia del Cinabrio, así como nuestra dilatada trayectoria histórica en esa minería, se acuerda expresamente la no aplicación del contenido del Convenios Colectivos supraempresariales, en aquellos aspectos que permitan el descuelgue de su contenido.

Undécimo.—Dada la situación de transitoriedad a la que se enfrenta la economía de nuestra empresa, y con total respeto a los niveles de representatividad alcanzados, se hace imprescindible optimizar la eficacia y gestión compartida mediante la reducción de comisiones que asuman la gestión de todas las acciones, conforme el siguiente cuadro de comisiones:

Comisión redactora Convenio 1996.

Comité Intercentros.

Comisión de Asuntos Sociales.

Comité de Seguridad e Higiene. Su composición y competencias se determinará de mutuo acuerdo.

Comisión Paritaria. Su composición y competencias conforme al artículo 10 del Convenio.

Duodécima.—El presente acuerdo se incorpora al Convenio Colectivo de 1992-1994 y constituye un conjunto orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello, si la Jurisdicción competente modificara o anulara su contenido, aun parcialmente, deberá procederse a una nueva negociación global del mismo.

17664 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Estatal de Gestión de Activos, Sociedad Anónima» (AGESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Estatal de Gestión de Activos, Sociedad Anónima» (AGESA), código de Convenio número 9009712, que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «SOCIEDAD ESTATAL DE GESTION DE ACTIVOS, SOCIEDAD ANONIMA» (AGESA)

CAPITULO I

Ambitos de aplicación

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre la «Sociedad Estatal de Gestión de Activos, Sociedad Anónima» (en adelante AGESA o la empresa), y los empleados incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Será de aplicación a todo el personal vinculado a AGESA por una relación laboral de carácter común, con la excepción de todo el personal que se encuentre excluido de la relación laboral a tenor de lo establecido en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como la alta dirección.

Artículo 3. *Ambito territorial.*

Será de ámbito nacional, aplicándose a todos los centros de trabajo, dependencias, almacenes y oficinas de la empresa en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1995, extendiéndose su duración por un período de tres años naturales, prorrogables automáticamente por tres años más si no se denuncia por escrito con tres meses de antelación por alguna de las partes.

CAPITULO II

Preferencia, globalidad y Comisión Paritaria

Artículo 5. *Preferencia.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo tendrán un carácter preferente y prioritario, a salvo el principio de norma más favorable, sobre cualquier otra a la hora de regular las relaciones laborales entre las partes afectadas por el mismo.

En lo no expresamente regulado, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones que lo desarrollan y las laborales de carácter general.

Artículo 6. *Regulación anterior.*

El presente Convenio Colectivo agota y completa en su ámbito de aplicación la regulación de las condiciones de trabajo, por lo que no será de aplicación en dicho ámbito ninguna otra norma convencional o reglamentaria que en algún momento hubiera afectado a las relaciones de trabajo reguladas en este Convenio.

Artículo 7. *Globalidad.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto alguna de sus estipulaciones o no aprobara la totalidad de su contenido, el Convenio Colectivo debería ser necesariamente aprobado de nuevo por la Comisión Negociadora del mismo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Con las funciones de interpretación, estudio, vigilancia, reforma y/o ampliación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria que estará formada por un máximo de tres miembros por cada parte. Los tres representantes de la parte social serán elegidos por el Comité de Empresa. Los de la empresa serán designados por la misma.

La Comisión Paritaria vendrá obligada a reunirse siempre que alguna de las partes lo solicite por existir discrepancias graves en la interpretación de este Convenio.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de los empleados de AGESA queda fijada en treinta y siete horas treinta minutos semanales con carácter general; no obstante lo anterior, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la misma se reducirá a treinta y cinco horas semanales.

La jornada habitual de trabajo se realizará entre las ocho y las catorce treinta horas, de lunes a viernes, existiendo un margen de flexibilidad de treinta minutos en la hora de entrada, que deberá recuperarse en la misma semana laboral.

Las horas que restan por cumplir en el período de 16 de septiembre a 14 de junio hasta completar el cómputo total de treinta y siete horas treinta minutos, se realizarán en dos jornadas de tarde.

En el período citado en el párrafo anterior quedará garantizado el funcionamiento de la empresa ente las dieciséis treinta horas y las dieciocho horas, quedando exceptuada de esta exigencia la jornada del viernes.

La jornada laboral durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se realizará entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes, existiendo un margen de flexibilidad de treinta minutos en la hora de entrada, que deberá recuperarse en la misma semana laboral.

Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computará como de trabajo efectivo.

Jornadas especiales:

Centro de Sevilla.—Se establece para la Semana Santa y Feria de Abril el horario siguiente: De ocho treinta a catorce treinta horas, entendiéndose el viernes de Feria como día no laborable.

Centro de Madrid.—Se establece para la Semana Santa y San Isidro el horario siguiente: De ocho treinta a catorce treinta horas.

La víspera o el día siguiente de San Isidro se considerará como día no laborable.

Artículo 10. *Licencias.*

El personal que lleve al menos un año de servicio podrá solicitar licencias sin sueldo de hasta tres meses anuales y con un período mínimo de quince días. La petición, que se estudiará por la empresa y se concederá o denegará en función de las necesidades del servicio, deberá efectuarse por el trabajador con una antelación mínima de diez días.

Artículo 11. *Permisos.*

Todos los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido en los siguientes casos, debidamente justificados:

- Por matrimonio, dieciocho días naturales.
- Por nacimiento de un hijo o adopción de un menor de cinco años, cuatro días naturales.
- Por cambio de domicilio, dos días naturales.
- Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a los Tribunales de Justicia se concederá el permiso de acuerdo con las condiciones legales vigentes y por el tiempo necesario para ello, según las mismas.
- Para la asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.
- Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en centros oficiales de enseñanzas regladas, el tiempo de duración de las mismas, comenzando el permiso cuatro horas antes de la convocatoria.
- Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho justificada por certificado de convivencia y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y cinco, si es fuera de ella.
- Por fallecimiento de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos o cuatro días naturales, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia de residencia del trabajador.
- Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado g) y familiares a su cargo, hasta un máximo de cinco días naturales, estudiándose cada caso concreto por el servicio médico de la empresa.

En los apartados b), g), h) e i), el permiso empieza a contar al día siguiente del suceso imprevisible si el trabajador se encontrase de servicio.

Artículo 12. *Excedencias.*

Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito local o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, o signifique percibir retribuciones por dicho cargo o función.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Excedencia voluntaria.—El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco años.

La petición de excedencia será formulada por escrito con un mes de antelación, y por este mismo procedimiento, la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador en un plazo no superior a quince días.

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, tres años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia voluntaria especial.—Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial en los siguientes casos:

- Para asistir a un familiar en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social, por un período máximo de tres años.
- Para atender el cuidado de un hijo, tanto por naturaleza como por adopción, por un plazo no superior a tres años, a contar desde la fecha de terminación del período de baja por maternidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.
- La incorporación a filas para prestar el servicio militar o civil sustitutorio por el tiempo de duración de éste.

La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión determinará la pérdida del derecho al reingreso.

Reincorporaciones.—Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad, a salvo la regulación especial, establecida para la excedencia para atender el cuidado de hijos, del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que solicite su reincorporación tras una excedencia, una vez transcurrido el primer año, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. Si no existiera vacante en su categoría y sí la hubiera en categoría inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su categoría.

Se solicitará el reingreso por escrito, al menos quince días antes de que finalice el plazo señalado en la excedencia. De no hacerlo así perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente de un período de vacaciones de veintitrés días laborables. El período de su disfrute será, con carácter general, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, debiendo iniciarse en quincenas naturales, siendo el período mínimo de veinticinco días naturales consecutivos y pudiéndose disfrutar los días restantes durante el resto del año natural, solicitándolo con diez días de antelación a la empresa.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes de concluir el primer trimestre cada año.

Artículo 14. *Asuntos propios.*

Cada empleado de AGESA dispondrá de seis días al año o la parte proporcional que corresponda al tiempo de trabajo para asuntos particulares.

Los días de asuntos propios no son acumulables a las vacaciones anuales reglamentarias, ni a los permisos retribuidos, salvo autorización expresa de la empresa.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias estará sujeta a las siguientes reglas, siempre que hayan sido autorizadas con anterioridad por el Jefe de Departamento correspondiente:

1. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.
2. Siempre que sea o haya sido precisa su realización, se enviará informe al Departamento de Administración, explicando las causas, personas y criterios para su designación.
3. El Departamento de Administración remitirá mensualmente al Comité de Empresa como órgano de representación de todo el personal sujeto a este Convenio, por escrito, la información referente a las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.
4. Las horas extraordinarias se devengarán según la fórmula siguiente: Retribución anual dividida por el número de horas de la jornada anual vigente, fijada en el calendario laboral, multiplicadas por el coeficiente regulador, siendo abonadas en el mes siguiente a su realización.

Los coeficientes reguladores a aplicar serán los siguientes:

Hora extra: 175 por 100.

Hora extra en día festivo o durante el descanso semanal: 200 por 100.

Hora extra en día festivo o durante el descanso semanal que supere el cómputo de ocho: 250 por 100.

Hora extra nocturna: 250 por 100.

Hora extra en día festivo o durante el descanso semanal y nocturna: 300 por 100.

5. Por acuerdo del trabajador con AGESA, las horas extraordinarias podrán tomarse en descansos en cuantía doble a las realizadas.

Artículo 16. Desplazamientos y dietas.

Cuando un trabajador tenga que realizar un viaje por el ejercicio de su actividad laboral, la empresa le proporcionará, como regla general, los correspondientes billetes o pasajes. Los viajes en avión serán en clase preferente para el siguiente personal: Jefe de la Secretaría Técnica, Jefe de Servicios Jurídicos, Adjunto al Director general, Jefe del Gabinete Técnico y Jefes de Departamento.

Los viajes del resto del personal serán en clase preferente cuando el punto inicial o el destino final sea fuera del territorio nacional y en clase turista en el resto de los supuestos. En los viajes nocturnos nacionales e internacionales en ferrocarril utilizarán coche-cama individual tanto los Jefes de Departamento y asimilados como el resto del personal. En los viajes diurnos utilizarán clase preferente o asimilable los Jefes de Departamento y asimilados, y clase turista, el resto del personal.

El importe a abonar por kilometraje será de 24 pesetas en caso de utilizar vehículo propio, no abonándose mayor cantidad de la que hubiera correspondido de haberse utilizado un transporte público para viajes fuera de la ciudad, salvo excepciones, y no se reconocerá devengo ni se abonará importe alguno por los desplazamientos urbanos ni a los aeropuertos.

Se abonarán los gastos de tiques de aparcamiento y peaje de autopista.

De utilizarse taxis o vehículos públicos o de alquiler, se abonará por la empresa el importe de la carrera o viaje correspondiente previa justificación de los mismos.

El importe de las dietas para manutención será de 9.000 pesetas diarias y el alojamiento en hoteles de cuatro estrellas en viajes nacionales, para los Jefes de Departamento y asimilados, y de 7.000 pesetas diarias y el alojamiento en hoteles de tres estrellas para el resto del personal sujeto a Convenio. En los casos de viajes al extranjero se aplicará el sistema de gastos a justificar.

En el supuesto de viajes conjuntos de dos o más personas con distinta categoría laboral, las normas que se aplicarán a todos ellos en materia de medios de locomoción y dietas, serán las que sean aplicables para personas de mayor categoría laboral.

CAPITULO IV

Estructura profesional y retributiva

Artículo 17. Categorías profesionales.

En la actualidad, en la empresa se pueden distinguir hasta seis categorías profesionales distintas en función de la actividad, dentro de la cual se agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y con-

tenido general de la prestación. Vienen definidas de acuerdo con el contenido siguiente:

- a) Jefe de Departamento: Realizará funciones de responsabilidad y toma de decisiones, de acuerdo con las directrices fijadas por los Directores, pudiendo éstos delegar en ellos las tareas que consideren oportunas.
- b) Gestor: Realizará las funciones de gestión interna y de coordinación de la empresa que le sean asignadas por los Jefes de Departamento o Directores, en su caso, bajo la dependencia directa de éstos.
- c) Técnico: Realizará funciones técnicas internas con dependencia directa del Jefe de Departamento o Gestor.
- d) Jefe administrativo: Realizará funciones administrativas con nivel de responsabilidad.
- e) Administrativo: Realizará funciones administrativas generales de la empresa o conductor.
- f) Subalterno: Realizará las funciones propias de los subalternos.

Independientemente de la estructura laboral descrita, la Presidencia Ejecutiva podrá acordar los cambios, modificaciones y ampliaciones que considere convenientes para el mejor cumplimiento del objeto social y con respeto a las normas de derecho necesario en la materia, que serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 18. Cambios de categoría.

El traslado de un trabajador a un puesto de trabajo de superior categoría dará derecho a éste a solicitar el ascenso a la categoría efectivamente desempeñada, si el período de tiempo ha sido, como mínimo, de tres meses.

Si la solicitud de ascenso no fuera aceptada por parte de la empresa en un plazo máximo de quince días, la empresa se verá obligada a ubicar al trabajador en la categoría profesional reconocida en el contrato de trabajo.

En caso de que por accidente u otra causa le sea suspendido el carné de conducir a los conductores, la empresa se compromete a respetarles su retribución económica en otro puesto de trabajo.

Artículo 19. Retribución bruta anual: Abono y carácter.

La retribución bruta anual del empleado compuesta, en todo o en parte según proceda, por los conceptos retributivos actualmente en vigor, será abonada en catorce pagas iguales, doce ordinarias y dos extraordinarias.

En la mencionada retribución bruta anual se entienden comprendidos todos los conceptos a que el empleado tuviese derecho por disposición legal o convencional aplicable, siendo operativo en toda su extensión el principio de absorción y compensación.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal podrán estar integradas, en todo o en parte, por los conceptos siguientes:

- a) Salario base: Cantidad asignada a cada una de las categorías profesionales especificadas en el artículo 17, de acuerdo con las cuantías expresadas en el artículo 21.
- b) Plus de Convenio: Concepto integrador y complementario del salario base por categoría profesional, de carácter consolidable y que no responde a circunstancias individuales ni a los conceptos que se expresan en los restantes complementos.
- c) Plus de transporte: Concepto de carácter consolidable, compensatorio de los desplazamientos dentro de la ciudad que tenga que efectuar el empleado como consecuencia de la asistencia al trabajo.
- d) Plus de Actividad: Hace referencia a aquellas cantidades, de carácter variable y no periódicas, que pueda percibir el empleado en concepto de una mayor productividad, especialidad en los trabajos, incentivos por objetivos globales o específicos, así como cualquier otra circunstancia asimilable a las anteriores.
- e) Antigüedad: Aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios.
- f) Complemento de puesto de trabajo: Concepto de carácter consolidable que responde al ejercicio de una función determinada que por su responsabilidad, dedicación, disponibilidad horaria, etc., conlleva una valoración económica distinta a la del personal perteneciente a su misma categoría profesional.
- g) Complemento personal transitorio: Define a la cantidad asignada individual y específicamente al empleado, con el objeto de cubrir trabajos de superior categoría o nivel económico, pero que no serán permanentes en el tiempo.

h) Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas que se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, consistente cada una de ellas en el importe bruto de las retribuciones de una mensualidad. Las referidas pagas extraordinarias se devengarán por semestres vencidos y en proporción al tiempo de trabajo del empleado en cada semestre.

i) Gratificaciones complementarias: Hacen referencia a aquellas cantidades, de carácter variable y no periódicas, que pueda percibir el empleado en concepto de circunstancias extraordinarias.

Independientemente de los conceptos expresados, AGESA podrá utilizar cuantos más considere convenientes a los efectos de establecer una identidad conceptual completa entre la situación laboral del empleado en cada momento y el recibo oficial de salarios.

Artículo 21. Escala de retribución mínima anual por categoría profesional.

La retribución mínima anual por categoría profesional, con inclusión del importe que en cada momento pudiera corresponder al empleado en concepto de plus de transporte, así como del complemento de puesto de trabajo y plus de Convenio, es la siguiente:

Categoría	Retribución mínima anual — Pesetas
Jefe Departamento	7.612.500
Gestor	5.075.000
Técnico	3.248.000
Jefe administrativo	3.552.500
Administrativo	2.030.000
Subalterno	1.827.000

En la mencionada retribución se entienden comprendidos todos los conceptos a que el empleado tuviera derecho por disposición legal o convencional aplicable, encontrándose incluido en la misma el salario base anual por categoría, de acuerdo con la escala siguiente referida a catorce pagas:

Categoría	Salario base anual — Pesetas
Jefe Departamento	4.900.000
Gestor	3.080.000
Técnico	2.450.000
Jefe administrativo	2.310.000
Administrativo	1.596.000
Subalterno	1.400.000

Artículo 22. Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, excepto los funcionarios en situación de Servicios Especiales, percibirá, además del salario base anual y los complementos que, en su caso, tenga atribuidos, un complemento personal por antigüedad por cada tres años (trienio), de servicio en la empresa, devengándose desde el día primero del mes en el que se cumpla el trienio, en las cuantías lineales anuales por categoría profesional siguientes:

- Jefe de Departamento: 120.000 pesetas/año por trienio.
- Gestor: 108.000 pesetas/año por trienio.
- Técnico: 96.000 pesetas/año por trienio.
- Jefe administrativo: 72.000 pesetas/año por trienio.
- Administrativo: 48.000 pesetas/año por trienio.
- Subalterno: 36.000 pesetas/año por trienio.

Artículo 23. Revisión económica.

En el supuesto de que la inflación real del año 1995 supere la inflación prevista, se efectuará una revisión salarial que recoja la diferencia correspondiente, a fin de consolidar los salarios vigentes.

La retribución para 1996 y 1997 será discutida por la Comisión Negociadora durante los últimos trimestres de 1995 y 1996, respectivamente; todo ello sin perjuicio de la vigencia plena del Convenio en el trienio que delimita su ámbito temporal en todos sus restantes aspectos.

CAPITULO V

Formación profesional

Artículo 24. Formación profesional.

La empresa y los representantes de los trabajadores, conscientes de la importancia de la formación profesional, realizarán un plan de estudios y formación profesional.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases que se programen sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Igualmente, la empresa proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, matrículas, etc., siempre que redunden en beneficio de la especialidad del trabajador.

Se considera obligación por parte de la empresa el mantener al personal al día en la utilización de sus medios para poder obtener el mayor rendimiento posible.

CAPITULO VI

Acciones y beneficios sociales

Artículo 25. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se relacionan y los beneficios que también se detallan a partir del 1 de enero de 1995, en su caso:

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir la cantidad de 6.250 pesetas mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en preescolar.

b) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir la cantidad de 4.900 pesetas mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de preescolar hasta su ingreso en EGB.

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de EGB o Graduado Escolar percibirán 15.900 pesetas anuales por cada uno de los hijos, en concepto de ayuda para adquisición de libros de texto.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de BUP o FP de primer o segundo grado percibirán por cada uno de los hijos 17.300 pesetas anuales, en concepto de ayuda para adquisición de libros de texto.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de COU o curso de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años percibirán por cada uno de los hijos 18.800 pesetas anuales, en concepto de ayuda para adquisición de libros de texto.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios percibirán el 50 por 100 del importe de la matrícula por cada uno de los hijos que se encuentre en dicha situación. La ayuda concedida en este párrafo sólo se abonará una vez por curso completo. Se requiere haber aprobado el curso anterior o ser matriculación inicial de la carrera.

g) La empresa facilitará una ayuda de hasta el 50 por 100 del coste a aquellos trabajadores que cursen estudios, universitarios o no, en concepto de beca de estudio, previa justificación por parte del trabajador. Dicha ayuda tendrá un tope anual por trabajador de 50.000 pesetas. En caso de ser estudios no universitarios será condición para acogerse a esta ayuda el que éstos contribuyan a la mejora profesional del trabajador.

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de octubre de cada año.

Artículo 26. Ayuda al minusválido.

Los minusválidos a cargo del trabajador, de hasta segundo grado de consanguinidad, que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentre en tal situación la cantidad de 9.000 pesetas mensuales o bien a que se le subvencionen totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, en el centro que le corresponda o en el indicado por el Servicio Médico de la empresa. Las situaciones deberán justificarse documentalmente, y las ayudas serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 9.000 pesetas mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

El grado de minusvalía que dará derecho a la obtención de esta ayuda será idéntico al que da derecho a la percepción de prestaciones económicas por tal concepto del INSERSO.

Artículo 27. Economato.

Todos los empleados de AGESA que así lo deseen y cumplimenten los impresos de alta correspondientes obtendrán el carné de socio de la entidad Ecovol o similar, que da derecho de acceso y compra en sus diferentes instalaciones, abonando Agesa la cuota mensual correspondiente a cada empleado establecida por la referida entidad.

Artículo 28. Seguro de vida y responsabilidad civil.

La empresa contratará un seguro de vida colectivo que cubrirá las contingencias de muerte, invalidez absoluta y permanente, e invalidez profesional o total, por un capital de 10.000.000 de pesetas, así como un seguro de accidente que cubra las mismas contingencias de la póliza anteriormente citada, también por un capital de 10.000.000 de pesetas.

La póliza de accidente deberá garantizar los riesgos indicados durante las veinticuatro horas del día.

Igualmente se contratará un seguro de responsabilidad civil hasta un límite de 100.000.000 de pesetas.

La empresa dará traslado anualmente al Comité de Empresa, de copia de las renovaciones de las pólizas antes citadas.

Asimismo, la compañía aseguradora pasará certificado individual a cada trabajador beneficiario de las pólizas de vida y accidente, especificando cobertura y capital.

El seguro será de carácter voluntario por parte del personal.

Artículo 29. Complemento por incapacidad temporal (IT).

La empresa complementará la prestación establecida en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de IT hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual del trabajador.

Artículo 30. Lactancia y maternidad.

Los trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación, por cada hijo menor de un año; en los casos de minusvalía o disminución física y siempre que exista prescripción del facultativo en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este derecho sólo será extensible a uno de ellos.

Artículo 31. Servicio médico.

La empresa mantendrá un servicio médico compuesto por un Licenciado en Medicina y un Ayudante Técnico Sanitario, especialistas en medicina de empresa, con el objetivo de garantizar una atención prioritaria de la salud de todos los empleados y la aplicación de las disposiciones existentes en la materia.

Se efectuará con carácter voluntario por parte del trabajador una revisión médica anual.

CAPITULO VII**Otras compensaciones****Artículo 32. Préstamos reintegrables.**

Cada trabajador podrá solicitar hasta 500.000 pesetas, a reintegrar a la empresa sin intereses en un plazo máximo de veinticuatro mensualidades de igual importe cada una de ellas. A estos efectos la empresa constituirá un fondo con cargo al cual se irán atendiendo las solicitudes por riguroso orden de fecha de petición, hasta completar la cantidad asignada a dicho fondo.

La cuantía de este fondo se determinará en el seno de la Comisión Paritaria.

Las solicitudes serán preferentes en los casos de extrema gravedad, siniestros, pérdida de vivienda o supuestos análogos, enfermedades o accidentes que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos.

CAPITULO VIII**Faltas y sanciones****Artículo 33. Calificación de las faltas.**

Toda falta cometida por un empleado se calificará atendiendo a las circunstancias concurrentes (importancia, trascendencia y malicia), en leve, grave o muy grave.

Artículo 34. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- Las faltas de puntualidad no justificadas, durante cinco días al mes o cuando el total de retrasos acumulados durante el mismo exceda de una hora.
- El descuido o la demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
- La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- No comunicar a la empresa, a través del Departamento de Administración, los cambios de residencia o domicilio.
- El abandono del lugar o puesto de trabajo sin causa justificada. Si del mismo se deriva perjuicio de consideración grave a la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

Artículo 35. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- La reincidencia en la comisión de faltas graves.
- La falta de asistencia al trabajo durante una jornada, sin justificar.
- Simular la presencia de otro empleado en el trabajo.
- Realizar sin el permiso oportuno trabajos o gestiones particulares durante la jornada y emplear para usos propios medios, programas, instrucciones o vehículos de la empresa sin la debida autorización.
- La negligencia o desidia en el trabajo cuando ocasionaran perjuicio para la empresa.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- La reincidencia en la comisión de faltas graves.
- La ocultación por parte de los jefes de hechos o faltas cometidas por sus subordinados.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
- La embriaguez o toxicomanía habituales durante el desempeño del trabajo.
- La indisciplina o la desobediencia en el trabajo, siempre que impliquen quebranto evidente de la disciplina o notorio perjuicio para la empresa.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.

Artículo 37. Sanciones.

Según la graduación de las faltas, podrán imponerse las sanciones siguientes:

- Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
Pérdida definitiva de la categoría laboral, pudiéndose asignar cualquier categoría inferior.
Despido disciplinario.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los distintos plazos de prescripción se interrumpirán con la iniciación del expediente sancionador.

Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

En las sanciones correspondientes a faltas graves y muy graves, con carácter previo a la imposición de la sanción, se formulará escrito al empleado afectado comunicándose los hechos susceptibles de ser sancionados, disponiendo éste de un plazo de cinco días hábiles para formular por escrito cuanto convenga a su defensa.

La empresa dará traslado de dichos escritos al Comité de Empresa que dispondrá de idéntico plazo de contestación que el interesado.

La iniciación del trámite de notificación previsto para la imposición de sanciones correspondientes a faltas graves y muy graves interrumpirá los plazos de prescripción de faltas laborales. El plazo máximo de sustentación de los expedientes será de seis meses.

17665 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), del Ministerio de Industria y Energía.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), del Ministerio de Industria y Energía (número de código 9000972), que fue suscrito con fecha 7 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Administración, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992, 21/1993 y 41/1994, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, 1994 y 1995, respectivamente, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las Leyes 39/1992, 21/1993 y 41/1994 de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Tabla de retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio

(Año 1993-1994)

Grupo	Nivel del puesto	Sueldo base — Pesetas	Complemento puesto — Pesetas	Complemento jornada — Pesetas	Total año — Pesetas
FP II	N-8 A	1.594.320	690.382	168.060	2.452.762
	N-7 A	1.594.320	515.382	168.060	2.277.762
	N-7 B	1.594.320	364.000	168.060	2.126.380
	N-6 A	1.594.320	446.026	137.508	2.177.854
	N-6 B	1.594.320	294.658	137.508	2.026.486
	N-5 A	1.594.320	335.006	137.508	2.066.834
	N-5 B	1.594.320	225.344	137.508	1.957.172
	N-4 A	1.594.320	232.302	106.956	1.933.578
N-4 B	1.594.320	156.002	106.956	1.857.278	
FP I	N-6 A	1.365.112	446.026	137.508	1.948.646
	N-6 B	1.365.112	294.658	137.508	1.797.278
	N-5 A	1.365.112	335.020	137.508	1.837.640
	N-5 B	1.365.112	225.344	137.508	1.727.964
	N-4 A	1.365.112	232.302	106.956	1.704.370
	N-4 B	1.365.112	156.002	106.956	1.628.070
	N-3 A	1.365.112	137.928	106.956	1.609.996
	N-3 B	1.365.112	86.632	106.956	1.558.700

Grupo	Nivel del puesto	Sueldo base — Pesetas	Complemento puesto — Pesetas	Complemento jornada — Pesetas	Total año — Pesetas
	N-2 A	1.365.112	93.548	91.680	1.550.340
	N-2 B	1.365.112	17.234	91.680	1.474.026
EP	N-3 A	1.275.596	137.928	106.956	1.520.480
	N-3 B	1.275.596	86.632	106.956	1.469.184
	N-2 A	1.275.596	93.548	91.680	1.460.824
	N-2 B	1.275.596	17.234	91.680	1.384.510
	N-1 B	1.275.596	—	91.680	1.367.276

Valor único mensual por cada trienio: 3.061 pesetas.

Tabla de valoración de complemento trabajo nocturno

(Año 1993-1994)

Grupo	Valor día — Pesetas	Valor hora — Pesetas
FP II	1.404	251
FP I	1.199	214
EP	1.119	201

Tabla de valoración de horas extraordinarias

(Año 1993-1994)

Grupo	Valor hora extraordinaria — Pesetas
FP II	1.020
FP I	906
EP	851

Tabla de valoración disponibilidad horaria

(Año 1993-1994)

Grupo	Importe — Pesetas
FP II	8.569
FP I	8.569
EP	8.569

Tabla de retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio

(Año 1995)

Grupo	Nivel del puesto	Sueldo base — Pesetas	Complemento puesto — Pesetas	Complemento jornada — Pesetas	Total año — Pesetas
FP II	N-8 A	1.650.124	714.546	173.952	2.538.622
	N-7 A	1.650.124	533.428	173.952	2.357.504
	N-7 B	1.650.124	376.740	173.952	2.200.816
	N-6 A	1.650.124	461.636	142.320	2.254.080
	N-6 B	1.650.124	304.976	142.320	2.097.420
	N-5 A	1.650.124	346.738	142.320	2.139.182
	N-5 B	1.650.124	233.240	142.320	2.025.684
	N-4 A	1.650.124	240.436	110.700	2.001.260
N-4 B	1.650.124	161.462	110.700	1.922.236	
FP I	N-6 A	1.412.894	461.636	142.320	2.016.850
	N-6 B	1.412.894	304.976	142.320	1.860.190
	N-5 A	1.412.894	346.738	142.320	1.901.952
	N-5 B	1.412.894	233.240	142.320	1.788.454
	N-4 A	1.412.894	240.436	110.700	1.764.030
	N-4 B	1.412.894	161.462	110.700	1.685.056
N-3 A	1.412.894	142.758	110.700	1.666.352	