

nima», y sus filiales, como anexo al plan de pensiones, queda concertado para la empresa «Fyse, Sociedad Anónima», como se indica a continuación:

«Artículo 1. *Constitución del plan de pensiones.*

A) Dentro del plazo marcado en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley 30/1995, se constituirá un plan de pensiones en las condiciones establecidas en la Ley 8/1987, de 8 de junio, donde se establece el régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones, por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, y por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, que modifica ciertos aspectos de la legislación de planes y fondos de pensiones, al que quedará asociado una póliza de seguros que garantizará los compromisos establecidos en el artículo 10, puntos A, B y C, del Acuerdo Marco de «Erkimia, Sociedad Anónima» y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

B) Ambas partes reconocen un valor actuarial para pensionistas a un tipo de interés del 4,25 por 100 de 359 millones de pesetas para pensionistas; los importes a nivel individual se detallan en el informe adjunto, que formará parte íntegramente e indivisible del presente Acuerdo. Para cubrir estos compromisos, la empresa «Fermentaciones y Síntesis Españolas, Sociedad Anónima» se compromete a realizar los siguientes desembolsos anuales de tesorería o de traspaso de activos financieros (letras avaladas, pagarés, etc.), que con igual vencimiento estén garantizadas y cuyas cantidades serán integradas en el plan de pensiones de «Fermentaciones y Síntesis Españolas, Sociedad Anónima» o en la compañía de seguros y por los importes estimados que a continuación se indican y que serán ajustados una vez conocidas las primas exactas fijadas por la compañía de seguros:

| Año                     | Aportación anual para pensionistas<br>—<br>Pesetas |
|-------------------------|--|
| 1998 (desde 1-11-1998). | 8.700.000  |
| 1999.                   | 52.200.000   |
| 2000.                   | 52.200.000   |
| 2001.                   | 52.200.000   |
| 2002.                   | 52.200.000   |
| 2003.                   | 52.200.000   |
| 2004.                   | 52.200.000   |
| 2005.                   | 52.200.000   |
| 2006.                   | 52.200.000   |

Los pagos se realizarán doce veces al año, al inicio de cada mes natural.

C) Hasta la formalización del plan de pensiones o la póliza de seguros, «Fyse, Sociedad Anónima», se hará cargo por cuenta del mismo de los pagos a realizar a los pensionistas, siendo éstos a cuenta de la transferencia de fondos prevista según lo indicado en el apartado B) de este artículo.

Artículo 2. *Adhesión al plan de pensiones o póliza de seguros.*

Dada la eficacia general del Acuerdo Marco de «Erkimia, Sociedad Anónima», al que se adhiere «Fyse, Sociedad Anónima», que sustituyen íntegramente los vigentes hasta el momento, su aplicación supone que las cuantías derivadas de la misma serán las únicas que percibirán los titulares del derecho que éste genera, si bien debido a la exigencia de la legislación en su artículo 1 de la Ley 8/1987, de los Planes y Fondos de Pensiones, en cuanto a sistemas que requieren la adhesión individual por tratarse de un sistema libre y voluntario, se requerirá la inmediata ejecución individual del contenido de este Acuerdo, que se llevará a cabo mediante la adhesión al plan de pensiones o póliza de seguros.

Para el supuesto de que no se produzca manifestación en los términos anteriormente indicados, las cuantías serán depositadas en el plan de pensiones o póliza de seguros, quedando pendientes de recibir conformidad del interesado para su percepción en los términos acordados.

Artículo 3. *Sujeción al resultado antes de impuestos.*

Los pensionistas de «Fyse, Sociedad Anónima», quedan afectados e integrados en el colectivo de «Erkimia, Sociedad Anónima»,

en cuanto a las garantías que se establecen en el artículo 3.A del anexo plan de pensiones del Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1997, incrementándose la cifra que marca el apartado 3.A.a) del mismo, hasta 90 millones de pesetas.»

Quedando el resto del articulado sin variación.

«Artículo 4. *Remanente de fondos.*

Si una vez efectuados los estudios actuariales al 31 de diciembre de 2006 de pensionistas existiese un remanente entre las aportaciones realizadas por la empresa y los compromisos existentes, el exceso de destinará a prolongar los derechos temporales de los pensionistas.»

3. *Autorización contratación póliza colectiva de rentas.*—Todas las partes autorizan a «Fyse, Sociedad Anónima» a contratar con la compañía de seguros «Intercaser, Sociedad Anónima», en su nombre y en nombre del plan de pensiones a constituir, póliza colectiva de rentas inmediatas, que garantice los acuerdos aquí contemplados, debiendo ser supervisada previamente por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco y que deberá estar formalizada con anterioridad al 15 de noviembre de 1998. Dicho aseguramiento será un instrumento transitorio, hasta la constitución definitiva del plan de pensiones o de la póliza de seguros en los términos que establezca el Reglamento de la Ley 30/1995 y mejor se ajuste al desarrollo del Acuerdo Marco.

4. *Efectividad del Acuerdo.*—El Acuerdo definitivo y general surtirá efecto desde el 1 de noviembre de 1998, salvo lo que específicamente se establece en el clausulado.

Nota: El informe puede ser consultado en el Departamento de Recursos Humanos y Organización de Fyse, sito en el paseo de Delise, sin número, Aranjuez (Madrid).

**7842** *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima» (código convenio número 9006532) que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1998 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo 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 febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVII CONVENIO COLECTIVO ENTRE «AGA, SOCIEDAD ANÓNIMA», 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.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El período de vigencia del presente convenio colectivo será de dos años y se iniciará el 1 de enero de 1999, con independencia de la fecha en que una vez homologado por la autoridad laboral competente se publique oficialmente, y finalizará el 31 de diciembre del 2000.

**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, solo 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 el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, de haberlos.

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

**Artículo 7. *Ingreso y período de prueba.***

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico titulado: Seis meses.

Personal Técnico no titulado, Administrativos y de Oficio: Tres meses.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

Transcurrido el plazo de prueba a satisfacción de la empresa/trabajadores, éstos ingresarán en la empresa como fijos o por el tiempo que se haya suscrito, según la modalidad de contrato establecida, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el computo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

La Dirección de la empresa comunicará previamente a los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo que necesite cubrir y las características de las pruebas de selección.

La admisión de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de la empresa.

**Artículo 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 enfermedad, accidente o excedencia, servicio militar, etc., cesando el interino al incorporarse el trabajador sustituido.

Si el trabajador sustituido no se incorporase al término de la situación que originó la ausencia, quedará rescindido el contrato de interinidad.

3. Eventuales: Cuando lo aconsejen las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, aumento de pedidos, vacaciones del personal aun tratándose de la actividad normal de la empresa, etc., esta podrá contratar trabajadores eventuales. En este caso, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable hasta el máximo que estipule la ley.

4. Por obra o servicio determinado: Serán aquellos trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, expreso o tácito, o por servicios definidos.

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

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del Comité de empresa.

**Artículo 10. *Suspensión del contrato de trabajo.***

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 11. *Extinción del contrato de trabajo.***

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

**Artículo 12. *Personal con capacidad disminuida.***

El personal de la empresa, con capacidad disminuida, tendrá preferencia para ocupar puestos adecuados a sus condiciones, procurando que sean de categoría equivalente y respetando en cualquier caso sus condiciones económicas.

**Artículo 13. *Igualdad de condiciones.***

No se establecerá ninguna discriminación entre el personal sujeto a este Convenio, por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, etc.

**Artículo 14. *Formación profesional.***

La Dirección de la empresa impartirá cursos teóricos-prácticos sobre producción y manejo de gases del aire y acetileno.

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

Cursos de prevención y lucha contra-incendios.

Cursos de prevención de accidentes de trabajo.

Cursos de promoción en los distintos puestos de trabajo.

Cursos de contabilidad y todos aquellos cursos de otras especialidades que conjuntamente, la Dirección y el Comité de empresa, estimen de utilidad recíproca.

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

**CAPÍTULO III****Clasificación funcional****Artículo 15. *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 estuviere, fijando el nivel salarial del nuevo empleado en el nivel de entrada de su grupo funcional, de conformidad con el anexo I: Tablas salariales.

#### Artículo 16. *Definición de los grupos profesionales.*

16.1 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 período 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 se 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 de 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 Recursos Humanos.  
 Director 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 las 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.

##### Subgrupo B: Especialistas.

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

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

##### Subgrupo A: Especialistas Técnicos:

Asignación de los recursos humanos a su cargo a la realización de actividades de producción, mantenimiento, reparación, asistencia técnica etcétera.

Ejecución y coordinación de diferentes actividades internas o externas.

##### Subgrupo B: Especialistas:

Todas aquellas 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 y 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:

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

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

Trabajos auxiliares.

#### CAPÍTULO IV

##### Progresión y promoción

###### Artículo 17. 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 18. 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 supeditada 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 el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones.

18.1 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 u 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<br>—<br>Porcentaje | Grupo profesional           |
|--|-----------------------------|
| 3                                      | I. Responsables.            |
| 4                                      | II. Especialistas técnicos. |
| 5                                      | III. Especialistas.         |
| 6                                      | IV. Operarios.              |

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

#### CAPÍTULO V

##### Movilidad

###### Artículo 19. Movilidad funcional.

19.1 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.

19.2 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 11 del vigente Convenio: Sistema de promoción ascensos.

La retribución, en tanto se desempeña 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 ésta 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 del Comité de empresa o de los Delegados del personal, a efectos de vigilancia de la aplicación de las normas y acuerdo 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 u 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 función anterior le corresponda, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

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

###### Artículo 20. 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 de indemnización por los gastos que el cambio origine.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Traslado del centro de trabajo actual.*

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

Deberá detallarse en dicho aviso, los extremos siguientes:

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

#### Artículo 22. *Jornada laboral.*

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

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

2. Al objeto de que todo el personal disfrute la reducción de jornada correspondiente al período del 16 de junio al 15 de septiembre, se distribuirá su disfrute en cómputo anual en aquellos casos que no puedan acogerse a la jornada de verano.

Las horas computadas por reducción de jornada de verano, en ningún caso tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

#### Artículo 23. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo se establece según lo siguiente:

Horario de invierno (de lunes a viernes): De ocho a catorce y de quince treinta a diecisiete treinta horas. Con una flexibilidad de entrada a partir de las ocho horas en una hora, obligándose al 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 o departamento.

Horario de verano (de 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 que tuviese 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 períodos de veintiocho días.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de quince minutos para la toma de alimentos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero la finalización de la jornada será a las trece horas.

#### Artículo 24. *Vacaciones retribuidas.*

El período de vacaciones retribuidas del personal de la empresa será de veintidós días laborables, contados de lunes a viernes deduciéndose las fiestas locales y nacionales y garantizándose que en el caso de no alcanzarse los treinta días naturales, se dará el vigésimo segundo día.

El período 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 de sus vacaciones durante el mes de julio.

Las vacaciones se disfrutarán de forma continuada en los períodos 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 esta posibilidad estableciéndose que el número máximo de días de libre disposición será de nueve. 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.

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 25. *Licencias retribuidas.*

En todo este artículo, «fuera de la localidad...», significa fuera de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo.

1. Matrimonio: Quince días naturales.

2. Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, y cinco días, si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.

3. Matrimonio de hijos: Un día si se realiza en día laborable.

4. Enfermedad grave de cónyuge o internamiento hospitalario de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Tres días. Cinco días si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.

Abuelos, nietos, hermanos: Un día y tres días, si el acontecimiento se produce fuera de la localidad residencia habitual del trabajador.

5. Fallecimiento del cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Tres días.

Abuelos, nietos, hermanos o hermanos políticos: Un día.

6. Bautizo o Primera Comunión de hijos: Un día, si se realiza en día laborable.

7. Cambio de domicilio para traslado de muebles y enseres por cambio de domicilio: Un día.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. A estos efectos se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

Deberes de carácter político, entendiéndose como tales los que emanan para el ciudadano de las normas reguladoras del Estado, de su organización y de las prescripciones de la Constitución, respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones generales, municipales, autonómicas o 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 sólo puede constituir un derecho del trabajador cuando el deber inexcusable necesariamente se produce en horas laborables, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto.

9. Los días necesarios sin sobrepasar diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.

10. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

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

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

#### Artículo 26. *Licencia sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos y eventuales que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La Dirección de la empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión de la licencia afectara gravemente el proceso productivo o se encontrasen disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo. Durante el tiempo de esta licencia, la empresa no abonará ningún tipo de cotizaciones a la Seguridad Social.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Cuando el trabajador lo solicite el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no la hubiese y sí en una inferior, el excedente podrá optar por cubrir ésta con el salario correspondiente a la indicada categoría, hasta que se produzca dicha vacante en la suya, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

En los casos no contemplados se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. *Excedencias.*

Los trabajadores con al menos un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a un año y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure ésta a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección de la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de un mes a la terminación de la excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos tres años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no la hubiese y sí en una inferior, el excedente podrá optar por cubrir ésta con el salario correspondiente a la indicada categoría, hasta que se produzca una vacante en la suya o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante. En los casos no contemplados se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 28. *Excedencias especiales.*

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

a) Nomenclamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios a la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupara.

b) Enfermedad. Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria, por el tiempo mínimo de la duración de éste, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o prestación social sustitutoria y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

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

### CAPÍTULO VII

#### Retribuciones

#### Artículo 29. *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 30. *Incremento salarial.*

Incremento año 1999: IPC previsto por el Gobierno para 1999 sobre todos los conceptos salariales, excluido el Complemento Personal Individual.

Incremento año 2000: IPC previsto por el Gobierno para dicho año, sobre todos los conceptos salariales, excluido el Complemento Personal Individual.

A finales de cada año, conocido el IPC real, en el supuesto de que este fuera superior al IPC aplicado se procederá al incremento salarial con carácter retroactivo desde enero de dicho año por el porcentaje de diferencia.

**Artículo 31. Antigüedad.**

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

En anexo 3 quedan especificadas las cuantías incorporadas a sueldo.

**Artículo 32. 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 turno, no lo hace durante un tiempo por razones de enfermedad de personal, vacaciones, mantenimiento programado de planta o similar, a pesar de que su centro de trabajo sigue con un sistema de turnos, éste seguirá cobrando el plus de turno y nocturno.

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

**Artículo 33. Plus nocturno.**

Todo el personal que trabaje en los turnos de noche (veintitrés a siete horas), percibirá un plus equivalente al 20 por 100 de su salario 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 nocturnidad.

**Artículo 34. 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 2.040 pesetas (valor 1999).

**Artículo 35. Plus de distancia.**

Este plus ampara a aquellos trabajadores que con anterioridad al 1 de enero de 1990 lo percibían por vivir fuera de la localidad de su centro de trabajo. En lo sucesivo sólo tendrán derecho a percibirlo, aquellos que debido al traslado del centro de trabajo, se vieran obligados a vivir fuera de la localidad del centro de trabajo. La cantidad del plus es de 513 pesetas por día realmente trabajado (valor 1999).

El personal trasladado de la Delegación Madrid-Centro a la Delegación en Pinto (Madrid), percibirá 579 pesetas por día trabajado (valor 1999).

**Artículo 36. Horas extraordinarias.**

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

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

3. En cuanto a las horas realizadas fuera de la jornada laboral y que por necesidades de la organización o por las características de los puestos de trabajo, realicen los trabajadores incluidos en los grupos profesionales 0 y 1, se estará a cuanto sobre esta materia dispone la legislación vigente.

4. El importe de las horas extraordinarias normales, denominadas horas A, queda establecido en 2.085 pesetas/hora (valor 1999), con independencia de los niveles salariales o categorías profesionales de los empleados que la realicen.

El importe de las horas extraordinarias especiales, denominadas horas B, realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnos, así como las realizadas por encima del tope máximo mensual, se establece en 2.605 pesetas/hora (valor 1999).

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

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

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

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

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

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

**Artículo 38. Ayuda alimentaria.**

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

**Artículo 39. Pagas extraordinarias.**

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

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

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

**Artículo 40. 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 período de servicio continuado que da derecho al percibo de este premio de vinculación, percibirán la parte proporcional correspondiente al importe del período 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 período de servicio realizado entre veinticinco y treinta y cinco años.

**Artículo 41. 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 10.361 pesetas mensuales (valor 1999), que no formará parte del sueldo ni se computará a efecto de pagas extras, horas extras, pluses, etc.

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

**Artículo 42. Desplazamientos y dietas.**

Los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas donde radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta y kilometraje, en caso de uso de vehículo propio, las cantidades que se reflejan en el cuadro anexo 4.

**Artículo 43. Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.**

La empresa abonará a los empleados que contraigan matrimonio y por una sola vez una gratificación de 24.343 pesetas (valor 1999), 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 12.172 pesetas (valor 1999), asimismo la empresa abonará a los empleados en activo con el nacimiento de cada hijo, en concepto de gratificación la cantidad de 19.786 pesetas (valor 1999).

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

#### Artículo 44. *Complemento a enfermos y accidentados.*

1. La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social y Mutualidad de Accidentes de Trabajo, hasta el 100 por 100 del salario, plus de turno (con un máximo de treinta días/mes) y plus nocturno (con un máximo de seis días/mes).

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

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

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

La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, o la inexistencia de enfermedad o accidente, determinará (con independencia de la sanción a que hubiera lugar por simulación de enfermedad o accidente), la suspensión automática del suplemento a cargo de «Aga, Sociedad Anónima», percibiendo en este caso solamente la indemnización del Servicio Obligatorio de Enfermedad o Mutua de Accidentes de Trabajo.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador está obligado a comunicar a la empresa, por sí mismo o por medio de otra persona, su falta al trabajo el mismo día que ésta se produzca y entregar el parte de baja por enfermedad o accidente, salvo en caso de fuerza mayor justificada.

### CAPÍTULO VIII

#### Beneficios sociales

#### Artículo 45. *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 46. *Gratificaciones especiales.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa se vieran obligados a trabajar desde las cero a las veinticuatro horas de los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre, percibirán una gratificación especial de 9.768 pesetas (valor 1999), con independencia de las retribuciones que por este Convenio les correspondan.

#### Artículo 47. *Anticipos semanales.*

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

#### Artículo 48. *Préstamos al personal.*

1. La Dirección de la empresa mantendrá, salvo que la misma se encuentre en pérdida, en cuyo caso no vendrá obligada hasta tanto continúe dicha situación, un fondo mínimo de 8.000.000 de pesetas, para concesión al personal de préstamos sin interés sobre su sueldo y demás emolumentos. El plazo total para la devolución periódica de estos préstamos no podrá exceder en ningún caso de tres años.

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

3. Para la obtención de estos préstamos, será preceptivo el informe favorable de la Comisión de Préstamos integrada por Comité de Empresa y la Dirección de la empresa y, en todo caso, se ajustarán al baremo establecido en cuanto a cantidad y forma de retenciones, según cuadro anexo 10.

#### Artículo 49. *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 1999-2000 se destinarán 2.306.640 pesetas para este fin (valor 1999).

3. Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo se comprometen a confeccionar un Reglamento para la adjudicación de estas ayudas para estudio, que deberá estar terminado antes del próximo curso 1999-2000.

4. La interpretación del Reglamento, así como su aplicación será facultad del Comité y de la Dirección de la empresa.

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

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 podría perjudicar al peticionario para el futuro.

5. Con independencia de cuanto se regula en este artículo, el Comité de Empresa propondrá a la Dirección General de la misma, unas ayudas especiales a becas de estudio que en los distintos niveles de enseñanza, estimulen a los trabajadores e hijos de los mismos que demuestren mayor brillantez, especial disposición o capacidad de trabajo para conseguir una formación académica de destacado nivel.

Las normas para optar y conceder las mencionadas ayudas a becas, serán elaboradas por el Comité de Empresa, sometiénolas a la aprobación de la Dirección General, que asignará a la vista de la propuesta, la correspondiente dotación económica.

#### Artículo 50. *Seguro colectivo de muerte o incapacidad total.*

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

- Fallecimiento por causa natural: 3.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 6.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento accidente de circulación: 9.000.000 de pesetas.
- Incapacidad total para todo trabajo: 3.000.000 de pesetas.

La incorporación de los trabajadores al seguro de grupo es voluntaria, y en caso de producirse, aquéllos deberán colaborar al parcial sostenimiento de los costos causados en la proporción del 25 por 100 de las primas.

Estas percepciones serán independientes de la liquidación que al trabajador o a sus familiares le correspondan reglamentariamente por emolumentos devengados y no percibidos, así como de los expedientes de defunción y orfandad a tramitar ante la Seguridad Social.

#### Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

La Dirección de la empresa facilitará dos prendas de trabajo al año, así como chaquetones de abrigo, apropiadas a la función y clase de trabajo que realice cada trabajador, para el personal de mano de obra especializada; uniformes a Conserjes, Guardias Jurados, Porteros, Ordenanzas, Botones y a todos aquellos que considere oportuno.

#### Artículo 52. *Actuaciones recreativas.*

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo, «Aga, Sociedad Anónima», y su Comité de Empresa fomentarán y promocionarán cuanto les sea posible, todas aquellas actividades recreativas que tiendan a mejorar la convivencia de los hombres y mujeres que componen su equipo humano.

Para este fin se celebrará cada año, dentro de las posibilidades económicas de cada coyuntura, como hasta ahora se viene haciendo, la fiesta

de los Reyes Magos, en la que se repartirán juguetes a los hijos de los trabajadores.

- Organización de fiestas campestres.
- Aperitivo de despedida del año (31 de diciembre).
- Obsequios de Navidad.
- Competiciones deportivas, etc.

## CAPÍTULO IX

### Faltas y sanciones

Artículo 53. *Régimen disciplinario.*

A este respecto, nos remitimos a las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores, y a las normas de seguridad de la empresa (ver anexo 7).

## CAPÍTULO X

### Representación colectiva

Artículo 54. *Comité de Empresa.*

Son funciones del Comité de Empresa:

1. Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.
2. Atender las reclamaciones que los trabajadores hagan por escrito, sin que el Comité se obligue a informar a la Dirección del nombre de los firmantes.
3. Denunciar ante los organismos competentes, las irregularidades denunciadas a la Dirección de la empresa y no corregidas por ésta.
4. Ser informados y consultados por la Dirección de cuantas reestructuras de plantilla, modificaciones de sistemas productivos, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves o muy graves, tenga la intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores afectados por dichas medidas y explicando las causas.
5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la empresa, sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:
  - a) Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
  - b) Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
  - c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos de disminuciones 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 que haya lugar, tendrán carácter de necesidad laboral.

Artículo 55. *Vida laboral.*

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité dispondrán de:
  - a) Local adecuado aunque no sea de uso exclusivo en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio centro de trabajo.
  - b) Cuarenta horas semanales remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la Empresa en el desempeño de sus funciones sindicales.
  - c) Quince días laborables al año, permiso sin sueldo, para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de diez días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.
2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Dirección, no se contabilizará a los efectos previstos en el punto b) del apartado 1.
3. Para cualquier sanción a un miembro del Comité de Empresa, se tendrá que instruir un expediente.

Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con la expresión 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 al de su proposición. Concluido el expediente, el Comité de Empresa lo estudiará y determinará de acuerdo con los argumentos expresados y la legislación vigente, si estima pertinente la sanción.

En aquellos supuestos en que los tribunales dictaran la nulidad o improcedencia del despido de un miembro del Comité de Empresa, será obligado por parte de «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», la readmisión del trabajador, sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

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

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

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

Artículo 56. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

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

- Don Pedro Valenzuela Cinta.
- Don Francisco Hidalgo.
- En representación de los trabajadores.

Y por la empresa:

- Doña Myriam Lara Farfante.
- Don Emilio Marín.

2. Esta comisión tendrá como función la interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

3. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia; dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

4. Podrán convocar las reuniones del Comité de Vigilancia e Interpretación del Convenio, cualquiera de las partes que la integran.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Seguridad y Prevención

Artículo 57. *Seguridad y Salud en el trabajo.*

El Reglamento de Régimen Interior en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se adjunta en el anexo 5 de este Convenio.

Artículo 58. *Comité de Prevención.*

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

## CAPÍTULO XII

### Otras disposiciones

Artículo 59. *Personal fuera de Convenio Colectivo.*

Se procederá por parte de la empresa a establecer un contrato de trabajo para aquellos empleados que estén fuera del Convenio Colectivo. El mencionado contrato será entregado al Comité de Empresa.

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

Y en prueba de conformidad con todo el texto de este XVII Convenio Colectivo, que se formula entre «Aga, Sociedad Anónima», y sus traba-

jadores, los miembros que forman la parte negociadora firman el presente en Cádiz a 15 de diciembre de 1998.

**ANEXO 2****ANEXO 1****Tablas salariales**

| Grupo profesional 1<br>(Retribución anual incluidas pagas extras) | Pesetas   |
|---|-----------|
| Máximo .....  | 4.621.808 |
| Mínimo .....  | 2.801.441 |

| Grupo profesional 2<br>(Retribución anual incluidas pagas extras) | Pesetas   |
|---|-----------|
| <b>A. Especialistas Técnicos:</b>                                 |           |
| Máximo .....  | 3.172.012 |
| Mínimo .....  | 2.547.894 |
| <b>B. Especialistas:</b>  |           |
| Máximo .....  | 3.063.699 |
| Mínimo .....  | 1.926.916 |

| Grupo profesional 3<br>(Retribución anual incluidas pagas extras) | Pesetas   |
|---|-----------|
| Máximo .....  | 1.926.916 |
| Mínimo .....  | 1.500.000 |

El salario mínimo establecido para el grupo profesional 3 se considerará salario de entrada y sólo podrá ser aplicado durante un plazo máximo de seis meses, debiendo, pasado 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 4, 6, 7 y 8.

Grupo profesional 3: Grupos 10 y 11.

**Artículo 42. Desplazamientos y dietas.**

Desplazamiento en vehículo privado:

Kilometraje: El precio por kilometro 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:

Viajes pernoctando fuera del lugar de residencia:

| Categoría      | Hotel    | Sin fra. | Desayuno | Almuerzo/cena |
|----------------|----------|----------|----------|---------------|
| Gerentes ..... | **** (4) | 2.926    | 621      | 2.623         |
| Jefes .....    | *** (3)  | 2.623    | 527      | 2.329         |
| Otros .....    | ** (2)   | 2.329    | 434      | 2.090         |

Viajes sin pernoctar fuera del lugar de residencia:

| Categoría      | Almuerzo/cena |
|----------------|---------------|
| Gerentes ..... | 2.329         |
| Jefes .....    | 2.090         |
| Otros .....    | 1.868         |

El personal de la categoría otros percibirá 722 pesetas por noche fuera de casa.

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

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

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

**ANEXO 3****Artículo 48. Préstamos al personal.**

| Baremo | Causa petición  | Documentación   | Préstamo cantidad | Cantidad amortizar/mes |
|--------|---|---|-------------------|------------------------|
| 1      | Enfermedad grave.<br>Accidente del trabajador o familiar en primer grado.<br>Viajes, estancias y otros gastos no previstos en el SOE o accidentes de trabajo.<br>Otras necesidades diversas no previstas. | Diagnóstico facultativo.<br>Parte accidente.<br>Justificación necesidad de intervención médica y/o desplazamientos. | A concretar       | A fijar                |
| 2      | Ayuda para compra de vivienda.<br>Acceso a vivienda en régimen de arrendamiento.  | Compra: Documentación adjudicación, contrato de compra.<br>Alquiler: Justificación de desembolso.                   | 750.000           | 20.833                 |
| 3      | Compra coche.   |   | 500.000           | 13.889                 |
| 4      | Reparación de viviendas.<br><br>Reparación de coches: Mecánica, chapa y pintura en general.   | Presupuesto contratista. Sujeto a inspección posterior de la obra.<br>Factura del talle de reparación.              | 300.000           | 8.333                  |
| 5      | Celebraciones de boda, comuniones o bautizos (hijos del productor).   | Justificante o factura correspondiente.   | 150.000           | 4.167                  |

| Baremo | Causa petición  | Documentación                           | Préstamo cantidad | Cantidad amortizar/mes |
|--------|---|---|-------------------|------------------------|
| 6      | Formación del personal.<br>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 en los segundos lunes de cada mes, exclusivamente, salvo en caso de verdadera urgencia, en que podrán ser entregados para su estudio en cualquier momento.

## ANEXO 4

Artículo 57. *Normas de seguridad. Reglamento régimen interno.*

## Normas de Seguridad:

1. Objeto: Estas normas (Reglamento de régimen interno), tienen por objeto reglamentar las condiciones de Seguridad e Higiene en el ámbito de la Empresa.

Como introducción se refleja un extracto del articulado del Estatuto de los Trabajadores, así como de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Real Decreto 1316/1989 sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido.

## Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 19. *Seguridad e higiene.*

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observación obligada por la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con los órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo... el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

## Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

## Artículo 10.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la empresa tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos.

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en esta Ordenanza y en el anexo o anexos de pertinente aplicación, así como las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviese establecido en la Empresa sobre seguridad e higiene en el trabajo.

2. Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en lo que implique riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas, que deberán observar en la ejecución de los mismos.

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

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

Artículo 11. *Obligaciones y derechos de los trabajadores.*

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos

de esta Ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

A) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por la Empresa o en las instituciones del plan nacional.

B) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

C) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro de trabajo.

D) Someterse anualmente a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por normas emanadas de las autoridades sanitarias y laborales.

E) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

F) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo, en las condiciones que en cada caso, fueran razonablemente exigibles.

G) Cumplir con la prohibición de fumar en los recintos de riesgos establecidos por la empresa.

## Protección de los trabajadores contra el ruido:

## Artículo 1.

1. Los trabajadores tienen derecho a recibir información y cuando proceda, formación adecuada en aquellos puestos de trabajo en los que el nivel diario supere los 80 DBA.

## Artículo 2.

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

## Artículo 3.

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

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

## Artículo 4.

Quedan exceptuados de la evaluación de medición aquellos supuestos en los que se aprecie debidamente que en un puesto de trabajo el nivel diario equivalente o el nivel pico, son manifiestamente inferiores a 80 dBa o 140 dB.

## Artículo 5.

En los puestos de trabajo en los que el nivel diario equivalente supere los 80 dBa, deberán adoptarse las siguientes medidas:

1. Proporcionar al trabajador información/formación adecuada referida a:

- a) Las medidas adoptadas.

b) La utilización de los protectores auditivos y proporcionar los mismos.

Generalidades:

1. Todos los trabajadores están obligados a conocer y cumplir lo que les compete de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden del 6 de marzo de 1971, del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1316/1989, sobre protección contra el ruido.

2. Se redactan estas Normas de Seguridad (Reglamento de Régimen Interno) específicas a título de ampliaciones, entendiéndose que las ordenanzas, normas y demás textos legales vigentes en la materia, prevalecerán sobre lo que se expone en las mismas, cuando entre ambas existan contradicciones.

3. Dadas las modificaciones tecnológicas que constantemente se están produciendo, cada norma se considera en continuo estado de revisión, de forma tal que las mismas pueden ser modificadas o ampliadas razonablemente.

4. Cuando existan trabajos que no sean realizados por el personal propio, la empresa contratada para su realización, deberá cumplir con las normas que se establecen aquí, así como con las establecidas por la legislación vigente en la materia.

5. Dadas las características de nuestro trabajo, está prohibido fumar y hacer fuego o llama abierta en las zonas que se especifican, y en cualquier caso, se seguirán las instrucciones del responsable de la zona.

Fábrica de acetileno.

Planta de destilación de gases del aire.

Zona de almacenamiento de botellas en espera.

Áreas de llenado de gases del aire.

Áreas de tanques criogénicos.

Para cualquier tipo de operación en la que sea necesario el uso de llama abierta, soldadura eléctrica, oxicorte, amolado, entrada a zonas sobre o suboxigenadas, será necesaria la expedición del permiso de trabajo peligroso, de acuerdo con lo detallado en el capítulo XI del libro Aga Seguridad.

Actuación del mando en seguridad:

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

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

1.2 Por sugerencias del Departamento de Seguridad: Cuando un mando reciba del Departamento de Seguridad comunicación de alguna anomalía que pueda afectar con la seguridad está obligado a:

a) Si cae dentro de su competencia, corregir de inmediato la misma o adoptar las medidas necesarias que anulen los riesgos.

b) Si no estuviera dentro de su competencia, de inmediato comunicará a su superior la situación para que éste efectúe la gestión necesaria para su corrección.

1.3 Por sugerencias de los operarios:

a) Cuando un operario detecte una situación que pueda implicar accidente o incidente, deberá comunicárselo inmediatamente a su superior.

b) Si el mando superior no adoptase las medidas necesarias para corregir la anomalía, deberá informar de ello al Departamento de Seguridad.

1.4 Seguimiento de las normas: Todo mando tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir al personal a sus órdenes todas las normas de seguridad establecidas por la empresa.

Actuación del operario en seguridad:

Independientemente de lo recogido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su artículo 11, está obligado a:

2.1 Cumplir todas las normas de seguridad generales y las específicas para cada centro de trabajo.

2.2 Vigilar la seguridad de su centro de trabajo y del equipo que utiliza y comunicar, por los cauces establecidos, las anomalías que observe.

2.3 Cuando por su experiencia tenga razones para temer que el trabajo que le ha sido asignado entrañe grave riesgo para su salud o la de sus

compañeros, comunicarlo a su mando inmediato para que sea analizado el mismo y se evite el riesgo.

2.4 No comportarse de manera negligente o imprudente, que pueda ocasionar daños a la salud o a los equipos.

2.5 Utilizar adecuadamente todos los medios de protección, tanto personales como materiales y/o equipos.

2.6 No podrá, bajo ningún concepto, suprimir o modificar los dispositivos de seguridad adoptados, ni obstaculizar la aplicación de ningún método o procedimiento adoptado para evitar accidentes.

2.7 Conocer, respetar y cumplir las normas de seguridad relacionadas con su trabajo.

2.8 Exigir de su mando la formación específica necesaria para realizar su trabajo de una manera segura.

Faltas y sanciones:

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

Potestad disciplinaria del empresario.

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento establecido, el Director de la empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité de Empresa o del responsable de seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la empresa e inflinjan los preceptos de la Ordenanza y sus disposiciones complementarias o incumplan las instrucciones que les sean dadas por sus superiores.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurren.

3. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

- a) Amonestación pública.
- b) Traslado de puesto de trabajo, dentro del mismo centro.
- c) Multa de dos a seis días de haber.
- d) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- e) Inhabilitación por un plazo superior a un año para el ascenso a la categoría superior.

C) Por faltas muy graves:

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

Todo ello, independientemente de las que puedan imputarse por impenitente del artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y dando conocimiento, cuando la sanción sea muy grave, al Comité de Empresa, de conformidad con el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL

Independientemente del seguimiento que se haga de este reglamento, el Comité de Empresa mantiene la facultad de lo establecido en el artículo 64.1.8.b) de la ley 8/1980 de 10 de marzo, colaborando con la empresa en el mantenimiento y en el incremento de la exigencia de las normas de seguridad e higiene.

De igual modo, se solicitará la colaboración para cursos y charlas al mejor desenvolvimiento de éste Reglamento, a la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, que cubra las contingencias de accidentes con la empresa, todo ello programado por la jefatura de la empresa.

Como complemento a estas Normas de Seguridad (reglamento de régimen interno) está en vigor el libro Aga Seguridad, cuyo índice se especifica, en el que se recogen las actuaciones y la formación específica para cada puesto de trabajo en la empresa.