

Por UGT:

Don José Luque Borrego.
 Don Francisco Flamerich García.
 Don Manuel Rodríguez Camacho.
 Don Pablo Riobo Costas.
 Don Lorenzo Quevedo García.
 Don Benito González González.
 Don Francisco Gil Catalá (Asesor).
 Don Pedro Guillermo Sánchez (Asesor).
 Don José A. Gutiérrez Sánchez (Asesor).
 Don Benito Jado Ciudad (Asesor).
 Don Manuel Romero Jiménez (Asesor).

En Madrid, siendo las once horas del día 20 de diciembre de 1994, se reúnen las personas relacionadas anteriormente en su calidad de miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada», constituida por voluntad de las partes según se recoge en el Acta de legitimación y reconocimiento mutuo de fecha 26 de abril de 1994, con la asistencia de los correspondientes asesores.

Una vez realizados los procesos de consulta y decisión, desarrollados por las representaciones sindicales sobre el acuerdo económico que figura en el Acta de preacuerdo firmada al efecto el pasado día 14 del presente mes, los reunidos deciden suscribir la presente Acta final de negociación y, acuerdan:

- A) Considerar finalizado el proceso negociador del Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada», iniciado el 26 de abril de 1994.
 B) Proceder a la aprobación definitiva del preacuerdo alcanzado tal como se especifica en el Acta de fecha 14 de diciembre de 1994 y cuyo contenido se reproduce a continuación:

Contenido y condiciones del acuerdo

- 1.º El acuerdo se concreta en el reparto de un monto económico total de 276.000.000 de pesetas brutas, lo que representaría 130.000 pesetas brutas por cada trabajador y equivale a un 3 por 100 de la masa salarial.
- 2.º Este acuerdo económico no tendrá carácter consolidable en tablas salariales y su pago se efectuará de una sola vez, de forma inmediata, una vez ratificado el preacuerdo.
- 3.º Será de aplicación a cada trabajador en activo y ocupando puesto de plantilla en la empresa en la fecha de la firma de la presente Acta.
- 4.º Igualmente, las partes se comprometerán a empezar a negociar el próximo Convenio lo antes posible.
- 5.º El reparto de los 276.000.000 de pesetas brutas se efectuará de forma lineal y por igual cuantía a cada trabajador, lo que supone un importe por persona de 130.000 pesetas brutas.
- 6.º Con la aceptación de este acuerdo queda cerrada la negociación de este Convenio, así como la etapa anterior a la constitución de Fertiberia.

C) Mantener en vigor el actual Convenio Colectivo de Fesa Fertilizantes Españoles-Fertilizantes Enfersa del año 1991 de fecha 11 de julio de 1991 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 7 de noviembre de 1991, y el de adhesión a éste de Abonos Complejos del Sureste de fecha 2 de agosto de 1991 y publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Murcia» de fecha 5 de diciembre de 1991, y demás pactos tanto estatutarios como extraestatutarios vigentes en base a sus disposiciones adicionales primeras y, según sean de aplicación a los trabajadores de forma individual o colectiva, salvo lo relativo a incrementarse salariales o económicos.

D) Aprobar en los términos que a continuación se expresan, con nueva redacción, los siguientes puntos de los Convenios Colectivos antes mencionados en el apartado C.

1. Ambito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones y condiciones laborales entre la empresa «Fertiberia, Sociedad Limitada», y sus trabajadores, conforme a los ámbitos que se especifican.

2. Ambito territorial.

El contenido del presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que «Fertiberia, Sociedad Limitada», tiene establecidos o establezca dentro del territorio nacional, durante su vigencia.

3. Ambito personal.

Se mantienen los ámbitos personales establecidos en los artículos 19 y 31 del Convenio Colectivo de Fesa Fertilizantes Españoles-Fertilizantes Enfersa del año 1991 y artículo 4.º del Convenio de adhesión de Abonos Complejos del Sureste.

El contenido económico establecido en el punto B) es de aplicación en los propios términos que en dicho punto figuran.

4. Ambito territorial.

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de la firma de este Acta y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1994.

Llegada esta fecha se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de que la denuncia sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Terminada su vigencia se iniciará, lo antes posible, la negociación de un nuevo Convenio.

5. Comisión mixta.

Se constituye una Comisión mixta de carácter paritario para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del Convenio.

Formarán parte de esta Comisión seis representantes de la dirección de la empresa y otros seis representantes de los trabajadores.

E) Remitir la presente Acta a la Dirección General de Trabajo y solicitar a la misma el pertinente registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a cuyos efectos expresamente se autoriza a don Fernando López-Barranco Rodríguez para que, en nombre y representación de todas las partes, pueda suscribir cuantos documentos de todo orden sean necesarios a tal objeto, así como para cumplimentar los trámites oficiales requeridos.

Sin otro asuntos que tratar, se levanta la sesión, de la que se extiende este Acta final de negociación que firman los asistentes en prueba de conformidad, siendo las quince horas del día 20 de diciembre de 1994.

2719

RESOLUCION de 18 de enero 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 «Administración, Gestión, Información y Organización, Empresa de Trabajo Temporal, AGIO TT, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Administración, Gestión, Información y Organización, Empresa de Trabajo Temporal, AGIO TT, Sociedad Anónima» (código de Convenio Colectivo número 9009342), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1994, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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, 18 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ADMINISTRACION, GESTION, INFORMACION Y ORGANIZACION, ORGANIZACION, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, AGIO TT, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

El presente Convenio se concerta, por los representantes de la empresa y del Comité de Empresa en pleno, según establece el Estatuto de los Trabajadores, en Madrid el 20 de diciembre de 1994.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1.1 El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa «Administración, Gestión, Información y Organización, Empresa de Trabajo Temporal, AGIO TT, Sociedad Anónima» (en adelante AGIO TT) y su personal dependiente, tanto si éste ejecuta sus cometidos de forma directa en la empresa, como si los presta en una empresa usuaria.

1.2 AGIO TT es una empresa de trabajo temporal cuyo funcionamiento y Estatutos se rigen por la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula este tipo de empresas y actividad.

1.3 Régimen de trabajadores: Dadas las características del sector y las posibilidades de puesta a disposición de trabajadores, reflejadas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las ETT, en el presente Convenio se definen tres regímenes de trabajadores:

- a) Trabajadores «estructurales»: Son los trabajadores que con carácter fijo o temporal presten directamente su actividad en el interior de la empresa, necesarios al funcionamiento y gestión directa de ésta.
- b) Trabajadores «fijos delegados»: Son trabajadores contratados fundamentalmente para ser delegados, pero que por acuerdo mutuo la duración de su contrato de trabajo no está relacionado directa o indirectamente a un contrato de «puesta a disposición».
- c) Trabajadores «delegados»: Son trabajadores contratados específicamente para cubrir necesidades de puesta a disposición cuyo contrato está ligado directamente a las necesidades de puesta a disposición.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

2.1 El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que trabajen por cuenta de AGIO TT.

Se entenderán trabajadores de AGIO TT todos aquellos trabajadores que trabajen bajo contrato de AGIO TT y se encuentren dados de alta con el número de afiliación a la Seguridad Social de AGIO TT, no serán considerados trabajadores de AGIO TT, aquellos que por cuenta de terceros presten servicios para estos, directa o indirectamente, dentro o fuera de los locales de AGIO TT.

2.2 Quedan excluidos:

- a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.
- b) El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. *Ámbito geográfico.*

El presente Convenio será de aplicación en todas las agencias o sucursales de la empresa AGIO TT en funcionamiento en el momento de aplicación del presente Convenio o las futuras que se puedan abrir en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Vigencia.*

4.1 El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995, pactándose una duración hasta el 31 de diciembre de 1999.

4.2 No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualesquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualesquiera de sus prórrogas anuales.

4.3 Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4.4 En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido tanto obligacional como normativo, a excepción de las cláusulas reguladoras de la clasificación profesional y de la movilidad funcional.

Artículo 5. *Indivisibilidad y concurrencia del Convenio.*

5.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que se consideraría una automática ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones pactadas si por disposición legal de cualquier rango se establecieran nuevas condiciones de trabajo no previstas en el presente Convenio o por resolución de la jurisdicción competente se declarase por cualquier causa la nulidad de alguna de las convenidas.

5.2 En tal caso, la Comisión Negociadora dentro del plazo de quince días a contar desde la entrada en vigor de aquella disposición o desde la firmeza de dicha resolución deberá reunirse a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

5.3 En el supuesto de que la Comisión Negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de dos meses, la discrepancia se someterá a la decisión de uno o de varios árbitros, nombrados de común acuerdo, cuyo laudo será de obligado cumplimiento.

5.4 Para mantener la coherencia del conjunto de medidas, pactos y acuerdos reflejados en este Convenio durante su vigencia, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

Artículo 6. *Facultades de la empresa.*

6.1 La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

6.2 No obstante, lo anterior y en relación con los trabajadores «fijos delegados» y «delegados» las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas en los términos que prevé la Ley 14/1994, de 1 de junio.

CAPITULO II

Contratación

Artículo 7. *Forma de contrato.*

7.1 Las modalidades de contratación se ajustarán a la legislación vigente.

El contrato de trabajo siempre deberá ser formalizado por escrito, según las normas legales de aplicación.

7.2 En el contrato deberá figurar claramente:

- a) El régimen del trabajador dentro de AGIO TT (ver artículo 7).
- b) Grupo funcional (ver anexo I).
- c) Los pactos salariales.
- d) Forma y estructura del salario.

7.3 No obstante, lo anterior podrá pactarse individualmente entre AGIO TT y los trabajadores, anexas al contrato de trabajo por un tiempo determinado, pudiendo ser renovados periódicamente, estos anexos podrán definir condiciones y retribuciones ligadas a la productividad o incentivos no siendo consolidadas dichas retribuciones.

Artículo 8. *Período de prueba.*

En los supuestos en los que se pacte de común acuerdo entre trabajador y AGIO TT un período de prueba, su duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 9. *Prestación laboral.*

9.1 Por acuerdo entre AGIO TT y trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la definición del régimen del trabajador dentro de la empresa, la integración en el grupo funcional recogidos en el anexo I del presente Convenio, teniendo en cuenta el motivo del contrato, sus conocimientos, su experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

9.2 La definición del régimen de trabajador y el grupo funcional fijarán su forma de retribución dentro de la organización de la empresa.

9.3 Todo trabajador estará definido según lo anteriormente expuesto.

9.4 Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más grupos funcionales la clasificación en uno en concreto se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

9.5 No obstante, lo anterior todo trabajador podrá cambiar de régimen y grupo de funciones, siempre que se lleguen a acuerdos entre éste y la empresa, en estos caso será necesario finiquitar un contrato y establecer uno nuevo con las especificaciones acordadas.

Artículo 10. *Pactos de plena dedicación, de permanencia y no competencia.*

10.1 Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato.

10.2 Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a AGIO TT para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre ambos la permanencia en ésta durante el período de tiempo al que se extienda el contrato de puesta a disposición sin que en ningún caso sobrepase los dos años.

10.3 Podrá pactarse cláusulas de no competencia, así como las condiciones y compensaciones de éstas.

Artículo 11. *Asimilación de las categorías profesionales a los grupos funcionales.*

Los contratos en curso deberán de ser derogados y adaptados a las especificidades del presente Convenio.

Artículo 12. *Ceses.*

12.4 Los contratos quedarán resueltos cuando las causas de su celebración sean resueltas parcial o totalmente.

12.5 Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo en las causas previstas por la legislación vigente o en los propios contratos.

12.6 El preaviso del cese se ajustará a los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores.

12.7 Habiéndose ajustado a los plazos de preaviso, AGIO TT finiquitará al trabajador de los conceptos devengados y no percibidos en sus cantidades proporcionales.

12.8 El incumplimiento o retraso en el plazo de preaviso dará derecho a AGIO TT, el descontar de la liquidación final del trabajador la cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el mismo.

12.9 Al causar baja el trabajador deberá de devolver a AGIO TT todo el material, prendas de trabajo, herramientas, documentos, archivos informáticos, etc., que tiene en su poder y que es propiedad de AGIO TT, pudiendo condicionar el abono de la liquidación a esta entrega.

CAPITULO III

Lugar, tiempos y descansos de trabajo

Artículo 13. *Lugar de trabajo.*

13.1 Los trabajadores «estructurales» prestarán el trabajo en el lugar acordado, pudiendo AGIO TT, en ejercicio de sus poderes directivos, destinarlos en cualquier centro o sucursal, dentro de un radio de 50 kilómetros de su anterior centro.

13.2 Los trabajadores «fijos delegados» prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria, conforme a los términos establecidos en el contrato de puesta a disposición, si por razones coyunturales el trabajador prestará sus servicios dentro de la estructura de AGIO TT, quedaría sometido a la disciplina de los trabajadores «estructurales».

13.3 Los trabajadores «delegados» prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria, conforme a los términos establecidos en el contrato de puesta a disposición.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

14.1 En virtud de lo prevenido en el artículo 6.2 del presente Convenio y en el caso de un trabajador «delegado», la dirección de la empresa usuaria podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su grupo de funciones, cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

14.2 Para los trabajadores estructurales y fijos delegados la movilidad funcional queda garantizada en función de las necesidades coyunturales de la empresa.

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

15.1 La duración de la jornada de trabajo será como máximo de mil ochocientas horas anuales.

15.2 El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá oscilar entre nueve y diez horas diarias, según se acuerde en el contrato individual. Asimismo y en función de necesidades de la empresa, dicho número de horas podrá ser hasta de once, con respeto por lo tanto del descanso mínimo entre jornada y jornada señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

15.3 La duración y clase de jornada así como el horario de los trabajadores que presten sus tareas en una empresa usuaria, serán las acordadas con el empresario, sin que su duración pueda exceder en su proyección anual, a la establecida en el artículo 15.1 del presente Convenio.

A efectos de la distribución de la jornada en determinadas épocas del año se tendrá en cuenta la situación de mayor trabajo o mayor demanda que se produzcan en las empresas usuarias.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

16.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

16.2 El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, salvo pacto contrario entre la empresa y el trabajador, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización.

Artículo 17. *Jornada nocturna.*

17.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y seis de la mañana.

17.2 Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Artículo 18. *Licencias y permisos.*

18.1 Los trabajadores tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio siempre que lleve al menos seis meses de trabajo en la empresa.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.
- Dos horas para visita médica.

18.2 En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

18.3 A efectos de los permisos del artículo 18,1, apartados b), c), d), e) y f), se precisa un antigüedad mínima de tres meses; para el apartado j), un mínimo de ciento veinte horas trabajadas.

Artículo 19. *Vacaciones y días festivos*

19.1 La duración de las vacaciones anuales retribuidas será según lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

19.2 El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, sin perjuicio de lo previsto en el número siguiente.

19.3 Los trabajadores delegados disfrutarán su período vacacional:

Si el contrato de trabajo tuviere una duración superior a un año, al término del mismo, salvo que AGIO TT hubiere concertado con la empresa usuaria otro momento para adaptarlo a los criterios de planificación anual de vacaciones existentes en esta última.

19.4 Para los trabajadores delegados las vacaciones y los días festivos se remunerarán mensualmente de manera prorrateada por hora trabajada según permite la Ley 14/1991, de 1 de junio.

CAPITULO IV

Salario

Artículo 20. *Estructura del salario.*

El salario de los trabajadores estará integrado por:

- a) El salario base de Convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en este Convenio.
- c) Las mejoras y anexos individualmente pactados o unilateralmente concedidas por el empresario.

Artículo 21. *Salario base de Convenio.*

21.1 El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, según su grupo funcional, por la realización del trabajo convenido durante la unidad de tiempo (ver artículo 28) que define su régimen en la empresa.

21.2 Su cuantía es el resultado de multiplicar el salario referencial por el coeficiente atribuido a su grupo funcional (ver anexo II), dividiendo el resultado por la unidad de tiempo (ver artículo 28) que define el régimen en la empresa.

21.3 Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

Artículo 22. *Complementos salariales.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Por gratificaciones extraordinarias.
- b) Por trabajo nocturno.
- c) Por fidelidad.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

23.1 Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año en los términos del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

23.2 Su cuantía es proporcional al tiempo trabajado en la empresa tomando como unidad de medida el año y de un valor unitario equivalente a multiplicar el salario referencial por el coeficiente atribuido a su grupo funcional, dividiendo por doce (ver anexo II).

23.3 Los trabajadores cuyo contrato de duración determinada se extinga antes de la fecha del abono de las citadas gratificaciones extraordinarias tendrán derecho en el momento de la liquidación y saldo de cuentas a la percepción de la parte proporcional de las gratificaciones que hubieren madurado.

Artículo 24. *Plus por trabajo nocturno.*

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiere pactado en contrato individual la compensación de este trabajo mediante descansos, los trabajadores que presten jornada nocturna en los términos establecidos en el artículo 17 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial que se pactará individualmente.

Artículo 25. *Incentivo de fidelidad.*

25.1 El incentivo de fidelidad es un suplemento que se pactará individualmente con los trabajadores bajo los regímenes «delegados» y «fijos delegados» durante el tiempo que se encuentren relacionados con un contrato de puesta a disposición.

25.2 Tendrá una relación directa con el tiempo trabajado, siendo retribuida al término del contrato de puesta a disposición, si el trabajador ha cumplido la totalidad de la misma, salvo pactos y acuerdos entre el propio trabajador y AGIO TT.

25.3 El incumplimiento por parte del trabajador de la totalidad o parte del contrato de puesta a disposición, será causa fundamental para la no percepción de este incentivo.

25.4 El incentivo de fidelidad no se computará para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, ni tendrá efectos pasivos, no siendo asimismo consolidable.

Artículo 26. *Mejoras voluntarias.*

26.1 El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

26.2 Las mejoras voluntarias no se computarán para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, ni tendrán efectos pasivos, no siendo asimismo consolidables.

Artículo 27. *Percepciones extrasalariales.*

27.1 Habrá dos formas de percepciones extrasalariales, las directamente unidas al trabajo prestado y las no directamente unidas al trabajo prestado.

27.2 Las directamente unidas al trabajo prestado serán pactadas individualmente y dependerán de las características del trabajo, lugar, distancia, horario, presentación, imagen y otras consideraciones, dividiéndose en tres grupos:

- a) Transporte.
- b) Dietas.
- c) Vestuario.

27.3 Las no directamente unidas al trabajo prestado tendrán cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

27.4 En los contratos individuales podrán especificarse las que las partes deseen, dentro de la genérica definición antes señalada.

27.5 Las percepciones extrasalariales no se computarán para el pago de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones, ni tendrán efectos pasivos, no siendo asimismo consolidables.

Artículo 28. *Forma de retribución y saldo de cuentas.*

28.1 La forma de retribución está ligada directamente al régimen del trabajador dentro de la empresa.

28.2 Los trabajadores estructurales, su forma de retribución será pactada individualmente dentro de los términos del presente Convenio, la unidad de tiempo que se hace referencia en el artículo 21 es el mes. El saldo de sus cuentas se realizará de manera conforme con la legislación vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

28.3 Los trabajadores fijos delegados se acogerán a las formas presentadas en el artículo 28.2 del presente Convenio, pero dadas sus características, las percepciones extrasalariales e incentivos de fidelidad estarán ligados exclusivamente a los períodos en los que sean delegados bajo contrato de puesta a disposición, estos conceptos serán negociados individualmente.

28.4 Para los trabajadores delegados y dadas las características de las formas y maneras de prestar sus servicios estos trabajadores, la unidad de tiempo que se hace referencia en el artículo 21 del presente Convenio es la hora. La retribución se fijará por hora trabajada constanding como tal en su contrato, las percepciones extrasalariales e incentivos de fidelidad, serán negociados individualmente y remunerados siempre por hora trabajada, las gratificaciones extraordinarias definidas en el artículo 23 del presente Convenio, se prorratearán mensualmente por hora trabajada según permite la Ley 14/1994, de 1 de junio.

28.5 El pago de la nómina se realizará mensualmente, sirviendo como referencia para la cantidad a pagar los pactos o referencias recogidos en los contratos de trabajo. Para los trabajadores delegados que tengan en sus contratos pactado el salario por hora trabajada, los justificantes de horas debidamente firmados, sellados y conformados por la empresa utilizadora servirán de comprobante de las horas realmente trabajadas.

28.6 Las nóminas se abonarán mensualmente dentro de los siete primeros días del mes y a mes vencido, el tiempo entre pago y pago de nómina no podrá sobrepasar los treinta y cinco días.

Artículo 29. *Indemnización por fin de contrato.*

29.1 Para los trabajadores estructurales y fijos delegados será de aplicación lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

29.2 Para los trabajadores delegados la indemnización que la Ley 14/1994, de 1 de junio, define, se prorrateará mensualmente por hora trabajada.

CAPITULO V

Derechos sindicales

En relación a la representación y acción sindical en la empresa, se aplicará lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las especificidades siguientes:

Artículo 30. Comités de Empresa.

Por la forma de estructura y la peculiar organización empresarial de AGIO TT y dado la dispersión geográfica, tamaño, movilidad en función de la oportunidad y adaptación a las necesidades de los clientes, se constituirá un solo colegio electoral que aglutinará todas las categorías y grupos funcionales y un Comité único para toda la empresa, no pudiendo haber más de dos miembros de un mismo centro en este Comité, salvo imposibilidad de aplicar esta regla.

Artículo 31. Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las competencias que le otorga el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Composición.

Dada la fluctuación de trabajadores y la dificultad para determinar la cantidad de trabajadores en la empresa, el Comité se compondrá de un mínimo de cinco miembros.

Artículo 33. Procedimiento electoral.

Por la dispersidad de los trabajadores y para facilitar el voto de éstos, la empresa facilitará a cada trabajador con derecho a voto dos sobres de distinto tamaño y las distintas listas electorales. En el más grande de los sobres figurará el nombre y el documento nacional de identidad del trabajador siendo anónimo el más pequeño, mediante estos sobres el trabajador podrá votar por correo o entregará a la mesa electoral durante el período que ésta defina o estipule.

Artículo 34. Comisión paritaria.

34.1 Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores artículo 85, apartado 2.e, la Comisión paritaria está compuesta por dos miembros nombrados por la empresa y dos por los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa, cuyos nombres son:

Doña Rosario Gómez Saiz, NIF 4.575.952-X.
Doña María Cristina Gutiérrez García, NIF 1.410.388-L.
Doña Rosario de Amescua Seco, NIF 2.189.962-V.
Doña Rosario Fernández Durán, NIF 51.303.546-E.

34.2 La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores para cuantas materias estimen oportunas con derecho a voz pero sin voto.

34.3 La Comisión paritaria se constituirá de forma que establece la Ley, su composición se dará a conocer de manera permanente en el tablero de anuncios de la empresa.

34.4 Son funciones de la Comisión:

- La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.
- La información y el asesoramiento a iniciativa de parte interesada sobre la aplicación del Convenio.
- La conciliación preceptiva en los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio.
- La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio.
- La mediación y arbitraje en los conflictos individuales.
- Cuantas otras le atribuye el presente Convenio o se decidieran por unanimidad sin entrar en conflicto con el presente Convenio.

CAPITULO VI**Disposiciones finales****Disposición final primera. Derecho supletorio.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas, laborales y de seguridad social, legales y reglamentarias.

Disposición final segunda. Formación profesional.

A los efectos de formación profesional la empresa destinará lo establecido por la Ley y en las condiciones y cantidades que ésta imponga.

ANEXO I**Grupos funcionales**

Grupo 1: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de los objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo 2: Son trabajadores que realizan tareas técnicas complejas o con un alto contenido intelectual o de interrelación humana, afectando normalmente como responsables de la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Desempeñan sus funciones con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo 3: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. También aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de ellas.

Grupo 4: Son aquellos trabajadores que, aún realizando tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Grupo 5: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

ANEXO II**Salario de referencia**

El salario de referencia es el producto de multiplicar el salario mínimo interprofesional que la Administración define anualmente por doce meses.

Para definir el salario base de cada grupo funcional se multiplicará el salario de referencia por el coeficiente correspondiente que a continuación se define.

Grupo funcional	Coficiente
1	2,00
2	1,18
3	1,10
4	1,07
5	1,00

Representantes de los trabajadores:

Doña Rosario Gómez Saiz, NIF 4.575.952-X.
Doña Josefina Romero Martín, NIF 51.303.546-E.
Doña Concepción Méndez Rivero, NIF 1.912.320-P.
Doña María Cristina Gutiérrez García, NIF 1.410.388-L.
Doña María del Pilar Cuenca Sánchez, NIF 74.732.470-H.

Representantes de la empresa:

Doña Rosario de Amescua Seco, NIF 2.189.962-V.
Doña Rosario Fernández Durán, NIF 51.303.546-E.
Don José María Martínez Palomar, NIF 8.971.901-S.