

Artículo 3.

La venta y puesta en circulación de esta emisión se iniciará el 1 de julio de 1995.

Su distribución a los puntos de venta cesará el 31 de diciembre de 1999, no obstante, lo cual, mantendrán ilimitadamente su valor a efectos de franqueo.

Artículo 4.

De este sello quedarán reservadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre 3.500 unidades a disposición del organismo autónomo Correos y Telégrafos, a fin de que pueda atender los compromisos internacionales, tanto los relativos a obligaciones derivadas de la Unión Postal Universal, como a los intercambios con otras Administraciones Postales, cuando las circunstancias lo aconsejen o a juicio de dicho organismo se estime conveniente, así como integrarlas en los fondos filatélicos del Museo Postal y Telegráfico y realizar la adecuada propaganda del sello español.

Otras 2.000 unidades de este sello serán reservadas a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, para atenciones de intercambio con los organismos emisores de otros países, integración en los fondos filatélicos del Museo de dicha Fábrica y propaganda filatélica nacional e internacional.

Artículo 5.

Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre se procederá a la destrucción de los proyectos, maquetas, dibujos, pruebas, planchas, etc., una vez realizada la emisión. Sin embargo, cuando resulte, a juicio de la Fábrica, que alguno de los elementos empleados en la preparación o estampillado de la emisión anteriormente aludida encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro museo de interés en la materia. En todo caso, se extenderá la correspondiente acta, tanto de la inutilización como de los elementos que en calidad de depósito se integran en alguno de los indicados museos.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 22 de junio de 1995.—La Secretaria general de Comunicaciones, Elena Salgado Méndez.—El Subsecretario de Economía y Hacienda, Juan Antonio Blanco-Magadán y Amutio.

Ilmo. Sr. Director general del organismo autónomo Correos y Telégrafos, e Ilmo. Sr. Director general de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

16224 RESOLUCION de 6 de junio de 1995, de la Subsecretaría, por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo sobre concesión de títulos y licencias aeronáuticos civiles de los mecánicos de vuelo.

En el recurso contencioso-administrativo número 78/1991, interpuesto por Sindicato Español de Oficiales Técnicos de Vuelo (S.E.O.T.V.) ante la Audiencia Nacional, contra resolución de 30 de noviembre de 1990, sobre concesión de títulos y licencias aeronáuticos civiles de los mecánicos de vuelo, se ha dictado sentencia, con fecha 26 de noviembre de 1993, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal del Sindicato Español de Oficiales Técnicos de Vuelo (S.E.O.T.V.), contra la Orden de 30 de noviembre de 1990 a que se contrae este recurso, que anulamos por no ser su tramitación ajustada a derecho.

Sin expresa imposición de costas.»

Asimismo, en el recurso de casación número 482/1994, preparado por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la Administración del Estado, contra la anterior sentencia de la Audiencia Nacional; se ha dictado Auto, con fecha 21 de abril de 1994, por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«La Sala acuerda: Declarar desierto el recurso de casación preparado por la Administración del Estado contra resolución dictada por Audiencia Nacional, Sección Cuarta de lo Contencioso-Administrativo en los autos número 000078/91; sin hacer expresa imposición de costas.»

Esta Subsecretaría, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Ad-

ministrativa, de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y cumplimiento.

Madrid, 6 de junio de 1995.—El Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmo. Sr. Director general de Aviación Civil.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16225 RESOLUCION de 1 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Ibérica de Electricidad».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Ibérica de Electricidad» (número de código: 9000082) que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros 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 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, 1 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

La representación económica será designada por la Dirección de la empresa.

Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2. Objeto y adaptación de la negociación.

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalan en el provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial del Metal de Madrid se modificaran en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1995.

Artículo 3. Ambito territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

Artículo 4. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 5. Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio se establece por un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1995 y concluyendo el 31 de diciembre de 1995 y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1995.

Artículo 6. Denuncia o prórroga.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos.

Los Vocales que componen esta comisión son los siguientes señores:

Vocales sociales:

Don Agustín Ortega Burgos.
Doña María Reyes Olmedillas Galicia.

Suplentes:

Don Francisco Pino Vega.
Don Angel Calderón Ayala.

Vocales económicos:

Doña Francisca Armesilla Vega.
Doña Caridad Ramos Medina.

Suplentes:

Doña Dagmar Thiering Pundt.
Don Miguel Sánchez Anguita.

La comisión designada emitirá informe razonado, en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

CAPITULO II**Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos****Artículo 8. Ingresos del personal.**

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la empresa, será necesario exponer durante una semana en todos los centros de trabajo las condiciones del puesto a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité del centro de trabajo o Delegado del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 del anexo de montajes.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Período de prueba.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariable según los periodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Administrativos: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Profesionales de Oficio: Un mes.

Aprendices: Un mes.

Peones y Especialistas: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe, en todo caso, el período de prueba.

La clasificación profesional anterior se ajustará como hasta ahora a la descripción existente en el anexo I de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970.

Artículo 10. Ascensos.

En la promoción del personal tendrán intervención los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal mediante la participación directa en tribunales mixtos, cuya composición y funciones están reguladas en el Reglamento de fecha 27 de septiembre de 1979.

Los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal podrán, asimismo, hacer propuestas sobre ascenso de categoría profesional, en los casos en que no sean puestos de libre designación por la empresa. De superar la prueba el interesado, de acuerdo con las normas del Reglamento 27 de septiembre de 1979, le será reconocida. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

CAPITULO III**Jornadas, descansos y licencias****Artículo 11. Jornada de trabajo.**

11.1 La jornada de trabajo para los centros a que se refiere el Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

Cuarenta horas semanales.
Flexible.
Con sábados libres.
Con control de reloj.

Queda exceptuado en este artículo el personal directamente relacionado con clientes, el personal fijo de Montajes, el personal obrero de talleres Madrid y el personal empleado de dicho centro actualmente exceptuado.

La jornada flexible se rige por el Reglamento existente. Cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada en cada centro de trabajo por una comisión de cuatro personas, dos Vocales sociales y dos Vocales económicos quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a quince.

11.2 Las cuatro horas de uno de los días de Nochebuena y Nochevieja serán necesariamente puente recuperable.

Las del otro día serán puente en los puestos de trabajo que no estén relacionados directamente con clientes.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

A propuesta del Comité intercentros y bajo el control del mismo, la empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales, fijados actualmente en ochenta horas al año, diez horas al mes y dos al día, por persona.

En todo caso, deben realizarse las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por el riesgo de pérdida de materias primas.

Se considera de carácter necesario la realización de horas extraordinarias como consecuencia de pedidos imprevistos o urgentes, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento y otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no puedan sustituirse por las modalidades de contratación posible.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

1. Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria calculado según los módulos y recargos establecidos legalmente.
2. Tiempo libre: Consistente en que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de sus respectivos sectores la compensación de tales horas mediante disfrute de tiempo libre en la proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo imprescindible la previa autorización para realizar horas extraordinarias con arreglo a la organización interna de la empresa.

Mensualmente la empresa comunicará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas por cada

productor, razonando la necesidad, y con copia a la representación sindical de cada centro.

Artículo 13. Vacaciones.

Respetando los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales:

Antigüedad: De uno a quince años. Días laborables: Veintiún días.

Antigüedad: De quince a veinticinco años. Días laborables: Veintidós días.

Antigüedad: De veinticinco a cuarenta años. Días laborables: Veinticuatro días.

Antigüedad: Más de cuarenta años. Días laborables: Veinticinco días.

Salvo para el personal de «P» (fábrica de San Fernando), las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a diez días laborables. El plazo máximo de disfrute finalizará con la Semana Santa del año siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes, que se fijarán en cada centro de trabajo por el Comité del mismo y la Dirección respectiva. Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de centro de trabajo o Delegados de personal y la Dirección respectiva.

En los años que no existan puentes naturales, se acordará entre ambas partes en qué momento se disfrutarán los que actualmente existen en Convenio.

El personal de nuevo ingreso que no haya cumplido un año de antigüedad cuando disfrute sus vacaciones tendrá derecho a la parte proporcional de éstas que le corresponda.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.
- Un día: Por traslado de domicilio.
- Doce días laborables: Por alumbramiento de esposa.
- Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Dos días naturales: Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador/a.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como complemento a este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, punto 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Régimen económico

Artículo 15. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo dedicación, plus al puesto, complemento personal antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las siguientes tablas:

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo ded. — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenio — Pesetas	Quinquenio fábrica San Fernando — Pesetas
-----------	-----------------------------	---	-----------------------	----------------------------	---

Personal obrero

Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	2.683	2.165	4.848	132,20	147,71
Oficial 1. ^a	2.236	2.030	4.266	132,20	147,71

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo ded. — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenio — Pesetas	Quinquenio fábrica San Fernando — Pesetas
Oficial 2. ^a	2.170	1.981	4.151	124,53	139,89
Oficial 3. ^a	2.095	1.861	3.956	120,16	131,48
Especialista	2.091	1.673	3.764	116,16	127,91
Mozo Especialista Almacén	2.091	2.512	4.603	116,16	—
Peón	1.986	1.702	3.688	111,67	119,61
Aprendiz	1.093	2.206	3.299	—	—

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo ded. — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
-----------	-----------------------------	---	-----------------------	-----------------------------

Personal subalterno

Almacenero	63.797	76.480	140.277	3.933
Vigilante	61.242	70.915	132.157	3.847
Ordenanza	60.711	71.446	132.157	3.847
Conserje	64.787	67.370	132.157	4.116
Chófer	67.209	78.637	145.846	4.440
Telefonista	60.711	71.446	132.157	3.847

Personal administrativo

Jefe 1. ^a	84.108	69.533	153.641	6.178
Jefe 2. ^a	79.384	67.274	146.658	5.484
Oficial 1. ^a	73.337	65.201	138.538	4.895
Oficial 2. ^a	69.129	65.348	134.477	4.325
Auxiliar	63.867	68.290	132.157	3.972
Viajante	73.337	65.201	138.538	4.870
Aspirante diecisiete años	32.649	69.926	102.575	—
Aspirante dieciséis	32.649	67.605	100.254	—

Personal técnico

Jefe de Taller	83.716	79.987	163.703	6.484
Maestro de Taller	74.523	82.808	157.331	5.344
Maestro 2. ^a	72.940	80.701	153.641	5.250
Encargado	68.472	82.827	151.299	4.527

Técnicos de Oficina

Delineante Proyectista ..	80.826	72.818	153.644	5.684
Delineante 1. ^a	73.337	65.201	138.538	4.895
Delineante 2. ^a	69.129	65.348	134.477	4.325
Calcador	63.867	68.290	132.157	3.972
Rep. Planos	63.867	68.290	132.157	3.972

Técnicos de Organización

Jefe 1. ^a	84.108	69.533	153.641	6.178
Jefe 2. ^a	79.384	67.274	146.658	5.484
Técnico de Organiza- ción 1. ^a	73.337	65.201	138.538	4.895
Técnico de Organiza- ción 2. ^a	69.129	65.348	134.477	4.325
Auxiliar de Organiza- ción	63.867	68.290	132.157	3.972

Técnicos titulados

Ingeniero superior/Li- cenciado	101.323	101.667	202.990	8.311
Perito	96.331	93.563	189.894	7.678
Graduado social	96.331	93.563	189.894	7.678
Maestro industrial	77.802	85.900	163.702	5.493

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo dedic. — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Personal centro de cálculo				
Jefe de Proceso de Datos	96.298	93.598	189.896	7.797
Jefe de Informática 1. ^a ..	92.171	84.626	176.797	7.336
Jefe de Informática 2. ^a ..	86.292	83.958*	170.250	6.870
Analista Func./Org. 1. ^a , Técnico Sistemas/ Comunicac. / Jefe Oper./Prepar. Espec. en Base de Datos	84.541	79.162	163.703	6.402
Anal. Func./Org. 2. ^a ..	80.899	73.973	154.872	5.937
Programador 1. ^a	80.160	68.818	148.978	5.705
Programador 1. ^a , Preparador 1. ^a , Operador 1. ^a	78.954	63.064	142.018	5.472
Grabadora 1. ^a , Preparador 2. ^a , Operador 2. ^a ..	73.007	64.370	137.377	4.878

Artículo 16. Incremento salarial.

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de diciembre de 1995, y han sido calculadas bajo la base de un incremento del 4,5 por 100.

Artículo 17. Garantía personal, compensación y absorción de mejoras.

17.1 Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas manteniéndose estrictamente para cada persona.

17.2 No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados los vigentes conforme al Convenio, superasen a éste global y anualmente considerados.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de verano en el primer semestre, y la de Navidad en el segundo, y serán abonados como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

En cuanto a estas gratificaciones del personal de Talleres Madrid se estará a lo convenido en los respectivos anexos.

Durante las Navidades de 1995 la empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión del C.I. de Madrid participará en la elección del contenido.

Artículo 19. Premios de antigüedad y de vinculación a la empresa.

19.1 Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal, se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15, y se percibirán desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1 al 15 se abonarán dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente).

En el caso de aquellos eventuales que pasaran a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

19.2 Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se

entiende incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en el anexo de Talleres Madrid en la gratificación de verano.

Igualmente en concepto de la llamada «ayuda para invitaciones» la empresa abonará durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores afectados por el párrafo anterior, la cantidad de 90.000 pesetas.

Artículo 20. Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Es intención de las partes negociadoras de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad para los trabajadores, no obstante, y mientras que aquéllas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

La empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos monos, o dos trajes azules o dos batas o dos pantalones y un par de botas o zapatos de seguridad, salvo el personal de la Sección de Pintura que se le entregará tres monos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Respecto a Montajes, se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

Artículo 22. Ayudas complementarias.

22.1 Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores con hijos que asistan a un centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre que cumplan los veinte años, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 3.160 pesetas mensuales durante 1995, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis, respectivamente.

22.2 Se abonarán a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista recomendado por el Médico de empresa. En caso de larga enfermedad se abonará la segunda visita también.

Artículo 23. Seguro colectivo de vida.

La empresa continuará concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores y beneficiarios que estos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas, particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone en su correspondiente certificado individual del seguro.

En todo caso, el capital asegurado será del 130 por 100, y como mínimo de 2.100.000 pesetas, sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan:

- a) Para empleados:
 - Sueldo base.
 - Complemento mínimo dedicación.
 - Complemento personal dedicación.
 - Quinquenios.
 - Plus al puesto, si procede.

- b) Para obreros:

Idénticos conceptos retributivos que los anteriores.

Un importe equivalente al que le correspondería a su categoría profesional por plus al puesto.

El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación del verano.

Este seguro continuará para el que venga comprendido en él, cuando pase a la situación de jubilación, si bien mantendrá a este personal en la escala que rija en el momento del cese.

CAPITULO V

Representación social

Artículo 24.

24.1 Competencias del Comité de centros y delegados de personal.—Los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal se reconocen como organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de

los centros de trabajo de la empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito su competencia.

Serán informados por escrito estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la empresa procediese al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa, se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

24.2 Local.—La empresa facilitará un local adecuado a cada uno de los Comités de centro de trabajo, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

24.3 Horas sindicales.—El derecho de reunión de los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

El tiempo sindical será el mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se computarán dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentros, ni el empleado en reuniones de los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal convocados por la Dirección de la empresa a las que esta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del centro de trabajo serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.

En casos excepcionales se podrá contemplar la posibilidad de acumulación de horas sindicales.

Los Comités de centro de trabajo y Delegados de personal tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas, les sea entregado para destinarlo al fondo social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la empresa.

24.4 Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición de los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal un tablón de anuncios para cada centro o planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso todas las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

24.5 Comité Intercentros.—El Comité Intercentros se compondrá de nueve miembros con la siguiente distribución por centros de trabajo:

P-Obreros: Dos.
P-Empleados: Uno.
Central: Cinco.
Montadores: Uno.

Este Comité Intercentros se reunirá trimestralmente en Madrid y para confeccionar la plataforma del Convenio un día al año.

Se forma una Comisión Permanente del Comité Intercentros que estará compuesto por los cuatro miembros de Madrid, para posibles asuntos urgentes.

24.6 En todo lo no previsto en el articulado de este capítulo, rigen las disposiciones legales vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes).

CAPITULO VI

Reglamentos

Artículo 25. Becas y ayuda de estudios.

Regirá la normativa vigente.

Artículo 26. Formación.

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de AEG intervendrá el Comité de Intercentros.

La empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios

de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La empresa comunicará al Comité el proyecto de formación para el año 1995 antes de su inicio. Se exceptúa la formación a personal directivo.

La empresa facilitará resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de Becas y Ayuda para Estudios y Formación, a ser posible con carácter trimestral.

Artículo 27. Salud laboral.

Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la empresa velará por la seguridad e higiene en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la empresa toda medida que le procure al trabajador, la máxima protección eficaz posible.

A su vez los trabajadores deberán observar las medidas de seguridad e higiene, que se adopten.

La empresa informará trimestralmente al menos, al Comité Intercentros, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 28. Medio ambiente.

Compromiso por parte de la empresa en el sentido de actuar desde el ámbito de la misma con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

CAPITULO VII

Faltas de los empresarios

Artículo 29. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados del personal, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

CAPITULO VIII

Faltas de los trabajadores

Artículo 30. Definición de las faltas.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 32. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Artículo 33. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o equivalente, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los hijos o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 31.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 4) Despedido.

Artículo 35. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO DE FABRICA DE SAN FERNANDO

Artículo 1. Organización de trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la empresa pueda actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 2. Primas.

El personal operario recibirá una prima anual abonable diariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

Jefe de Equipo:	110.123 pesetas anuales.
Oficial de 1.ª:	263.184 pesetas anuales.
Oficial de 2.ª:	270.032 pesetas anuales.
Oficial de 3.ª:	316.779 pesetas anuales.
Especialista:	386.557 pesetas anuales.
Peón:	73.339 pesetas anuales.
Aprendiz:	55.003 pesetas anuales.

ANEXO SOBRE MONTADORES

Artículo 1. Jornada laboral.

La jornada laboral se fijará en cada centro de trabajo, dentro de las siguientes pautas:

Cuarenta horas semanales.
Jornada de mañana y tarde.
Sábados libres.

Si en el caso de reconocida necesidad fuera preciso trabajar en sábado o domingo, las horas que excedan en cuarenta horas semanales se computarán como horas extraordinarias estructurales.

Cuando este personal se encuentre destinado en otro centro de trabajo de AEG se ajustará al horario del mismo.

Artículo 2. Viajes y búsqueda de alojamiento.

Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y por autorización podrán realizarse:

- En coche particular, abonándose el coste equivalente al transporte en ferrocarril, primera clase, más los taxis necesarios.
- En avión clase turista.

El día de desplazamiento se contabilizará por una jornada normal, es decir ocho horas ordinarias, incluyendo el tiempo necesario para la búsqueda de alojamiento.

En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

Artículo 3. Formación/ascensos.

El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

La empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de Estudios y Formación, según lo establecido en el capítulo VI, artículo 24 del vigente Convenio.

Artículo 4. Cambios de puesto de trabajo.

Los Montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en Fábrica San Fernando o en oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las obras.

Artículo 5. Traslados.

Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el preaviso con mayor antelación.

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el Montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

Artículo 6. Primas y dietas.

Primas:

Los Oficiales 1.ª recibirán una prima mensual de 2.621 pesetas.

Dietas:

Categorías	Alojamiento y desayunos - Pesetas	Almuerzo - Pesetas	Cena - Pesetas	Total - Pesetas
Maestro industrial	3.923	1.509	1.264	6.696
Encargado	3.315	1.509	1.264	6.088
Oficial 1.ª Jefe de Equipo	2.773	1.509	1.264	5.546
Oficiales	2.503	1.509	1.264	5.276

Suplemento en viajes de uno a cinco días: 2.029 pesetas.

Suplemento en viajes de uno a doce días: 1.427 pesetas.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se percibirán las correspondientes dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a quince días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la empresa podrá optar, con gastos a su cargo, por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del Médico que le atiende.

Artículo 7. Reconocimiento médico.

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid, o en el lugar de desplazamiento de los interesados, dentro del último trimestre de cada año.

Artículo 8. Pluses.

El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

16226 RESOLUCION de 9 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del VIII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» para sus plantas de llenado y/o delegaciones.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» para sus plantas de llenado y/o delegaciones (número de código 9000842), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 9 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «CAMPING GAS ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA» PARA SUS PLANTAS DE LLENADO Y/O DELEGACIONES

CAPITULO I**Ambito y condiciones generales de aplicación del Convenio****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio, regula las relaciones entre la empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», y parte de los trabajadores incluidos en su ámbito personal de sus plantas y/o delegaciones.

Artículo 2. Ambito territorial y personal.

El presente Convenio, afecta a todas las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo de periferias de la empresa (planta y/o delegaciones), sin más excepción que los Jefes de planta, Jefes de ventas de gas, Jefes de ventas de aparatos, Ejecutivos de aparatos, oficinas centrales, almacén central y servicio de asistencia técnica de central.

Artículo 3. Ambito temporal, revisión y denuncia.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y su duración será de cuatro años, a contar desde esta fecha.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, en debida forma, con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas. Asimismo, se entenderá prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Rescisión.

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes, en tal caso, a nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían el contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad, global y anualmente consideradas, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente por la empresa (mediante mejora de sueldo o salario, retribuciones en especie, primas o pluses fijos, variables, premios o mediante conceptos equivalentes) imperativo legal,