

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el Comité, a través de su Secretaria, comunicará a la Dirección, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula 32. Los Sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 2/85, de 2 de agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula I. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Cláusula II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula III. En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro Convenio de Empresa.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula I. El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada», el día 31 de mayo de 1996 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 1996.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, las modificaciones introducidas en la cláusula 12 serán de aplicación única y exclusivamente, a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Cláusula II. Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para el año 1997, serán iguales al IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

Cláusula III. Se establecen las siguientes garantías en relación con la evolución del Índice de Precios al Consumo en 1996 y 1997:

Año 1996.—Se procederá a una revisión salarial en el supuesto de que el IPC real supere el 3,5 por 100; de manera que el incremento salarial definitivo sea igual que el IPC real resultante a final del año.

Año 1997.—Se procederá a una revisión salarial en el supuesto de que el IPC real supere al IPC previsto por el Gobierno; de manera que el incremento salarial definitivo sea igual que el IPC real resultante a final de año.

19021 RESOLUCIÓN de 8 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9010431), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1996, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 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, 8 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG ENERGÍA, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

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 Energía, Sociedad Limitada», 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 señalen 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 1996.

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

Artículo 4. Ámbito 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. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se establece por un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1996 y concluyendo el 31 de diciembre de 1996, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1996.

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:

Vocales sociales:

Don Francisco Pino Vega.
Don Pedro Pérez Rodríguez.

Suplentes:

Don Francisco Ortega Marqués.
Don Antonio Guerrero del Campo.

Vocales económicos:

Doña Francisca Armesilla Vega.
Don José Aparicio Jorge.

Suplentes:

Don Manuel González Sánchez.
Doña María Teresa Fernández Rodríguez.

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.

CAPÍTULO 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 Delegados de Personal.

La contratación de los 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, invariables según los períodos 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 de 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.

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

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 de este artículo el personal directamente relacionado con clientes, el personal obrero de fábrica San Fernando 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 horas.

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, períodos puntas 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 un duración mínima equivalente a treinta días naturales:

Antigüedad	Días laborables
De uno a quince años	21
De quince a veinticinco años	22
De veinticinco a cuarenta años	24
Más de cuarenta años	25

Salvo 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.
- Dos 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, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 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 bases:

Personal obrero

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mín. ded.	Total	Quinquenio	Quinquenio Fáb. San Fernando
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	2.796	2.256	5.052	137,75	153,91
Oficial 1. ^a	2.330	2.115	4.445	137,75	153,91
Oficial 2. ^a	2.261	2.064	4.325	129,76	145,77
Oficial 3. ^a	2.183	1.939	4.122	125,21	137,00
Especialista	2.179	1.743	3.922	121,04	133,28
Mozo especialista almacén ...	2.179	2.618	4.797	121,04	—
Peón	2.069	1.773	3.842	116,36	124,63
Aprendiz	1.139	2.299	3.438	—	—

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mín. ded.	Total	Quinquenios
<i>Personal subalterno</i>				
Almacenero	66.476	79.692	146.168	4.098
Vigilante	63.814	73.894	137.708	4.009
Ordenanza	63.261	74.447	137.708	4.009
Conserje	67.508	70.200	137.708	4.289
Chófer	70.032	81.940	151.972	4.626
Telefonista	63.261	74.447	137.708	4.009
<i>Personal administrativo</i>				
Jefe 1. ^a	87.641	72.453	160.094	6.437
Jefe 2. ^a	82.718	70.100	152.818	5.714
Oficial 1. ^a	76.417	67.939	144.356	5.101
Oficial 2. ^a	72.032	68.093	140.125	4.507
Auxiliar	66.549	71.158	137.707	4.139
Viajante	76.417	67.939	144.356	5.075
Aspirante 17 años	34.020	72.863	106.883	—
Aspirante 16 años	34.020	70.444	104.464	—

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mín. ded.	Total	Quinquenios
<i>Personal técnico</i>				
Técnicos taller:				
Jefe taller	87.232	83.346	170.578	6.756
Maestro taller	77.653	86.286	163.939	5.568
Maestro 2. ^a	76.003	84.090	160.093	5.470
Encargado	71.348	86.306	157.654	4.717
Técnicos de oficina:				
Del. Proyectista	84.221	75.876	160.097	5.923
Del. 1. ^a	76.417	67.939	144.356	5.101
Del. 2. ^a	72.032	68.093	140.125	4.507
Calcedor	66.549	71.158	137.707	4.139
Rep. Planos	66.549	71.158	137.707	4.139
Técnicos organización:				
Jefe 1. ^a	87.641	72.453	160.094	6.437
Jefe 2. ^a	82.718	70.100	152.818	5.714
Técnico Organización 1. ^a	76.417	67.939	144.356	5.101
Técnico Organización 2. ^a	72.032	68.093	140.125	4.507
Auxiliar Organización	66.549	71.158	137.707	4.139
Técnicos titulados:				
Ingeniero Superior/Lic.	105.578	105.937	211.515	8.660
Perito	100.377	97.493	197.870	8.000
Graduado Social	100.377	97.493	197.870	8.000
Maestro Industrial	81.070	89.508	170.578	5.724
<i>Personal Centro de Cálculo</i>				
Jefe Proce. Datos	100.343	97.529	197.872	8.124
Jefe Informática 1. ^a	96.042	88.180	184.222	7.644
Jefe Informática 2. ^a	89.916	87.484	177.400	7.159
Analista Func./Org. 1. ^a Técnico Sistemas/Comunicac./ Jefe Oper./Prepar. Espec. en base de datos	88.092	82.487	170.579	6.671
Analista Func./Org. 2. ^a	84.297	77.080	161.377	6.186
Programador 1. ^a	83.527	71.708	155.235	5.945
Programador 2. ^a /Preparador 1. ^a /Operador 1. ^a	82.270	65.713	147.983	5.702
Grabadora 1. ^a /Preparador 2. ^a /Ope- rador 2. ^a	76.073	67.074	143.147	5.083

Artículo 16. *Incremento salarial.*

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de diciembre de 1996, y han sido calculadas bajo la base de un incremento del 4,2 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 este 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 con 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 1996, 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 entienden 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 94.000 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 al 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.

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 3.300 pesetas mensuales durante 1996, 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 abonará 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 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 2.188.000 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.

CAPÍTULO 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 de su competencia.

Serán informados por escrito estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de la 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 centros 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 computará 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 convocadas por la Dirección de la empresa a las que ésta 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 cinco miembros con la siguiente distribución por centros de trabajo:

P-Obreros: 3.
P-Empleados: 1.
Central: 1. -

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 compuesta por los cinco 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).

CAPÍTULO VI

Reglamentos

Artículo 25. *Becas y ayudas a 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 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 1996 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.

CAPÍTULO 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 de 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.

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

Sanciones a faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Artículo 33. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.
- Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 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.
- Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 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, etcétera. 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.
- Simular la presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por el.
- 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 esta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista 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 jefes 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. Despido.

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 fábrica 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 puede 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: 114.748 pesetas.

Oficial de 1.ª: 274.238 pesetas.

Oficial de 2.ª: 281.373 pesetas.

Oficial de 3.ª: 330.084 pesetas.

Especialista: 402.792 pesetas.

Peón: 76.419 pesetas.

Aprediz: 57.313 pesetas.

19022 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de flota, (código de convenio número 9005020), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1996, 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, 30 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (PERSONAL DE FLOTA)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1. Ámbito personal y temporal.

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y los tripulantes de los buques de su flota mercante.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1993, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

La denuncia de las cláusulas pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 2. Exclusión de otros Convenios.

El presente Convenio sustituye, en su totalidad, a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y los de su personal de flota.