

Para la ejecución de este sorteo se utilizarán, como mínimo, cinco bombos que, de izquierda a derecha, representan las decenas de millar, unidades de millar, centenas, decenas y unidades. Cada uno de ellos contendrá diez bolas numeradas del 0 al 9.

Se utilizarán dos bombos para la determinación de los premios de 10.000 pesetas que se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números extraídos. Tres bombos para los premios de 25.000 pesetas, que se adjudicarán, respectivamente, a los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos.

Se utilizarán cinco bombos para determinar el número agraciado con el primer premio mediante extracción simultánea de una bola de cada uno de aquéllos, con lo que las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado.

Del número formado por la extracción de cinco cifras correspondiente al premio primero se derivarán las aproximaciones, centena, terminaciones y reintegro previstos en el programa.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior del premio primero, se entenderá que si saliese premiado, en cualquiera de ellos el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Tendrán derecho a premio de 170.000 pesetas los billetes cuyas cuatro últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; premio de 55.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero, y premio de 20.000 pesetas aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio.

Tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el primer premio.

Les corresponde un premio de 50.000 pesetas a los billetes cuyas cifras correspondientes a la decena, centena y unidad de millar sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del primer premio, excepto los billetes terminados como el primer premio.

Asimismo tendrán derecho a premio de 25.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de las aproximaciones (número anterior y posterior del primer premio).

De los premios de centena, terminaciones y reintegro ha de entenderse que queda exceptuado el número del que respectivamente se deriven.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### *Premio especial al décimo*

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.\*

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para prac-

ticar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 6 de septiembre de 1997.—El Director general, P. S. (artículo 1 del Real Decreto 1651/1995, de 13 de octubre), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19836** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 1997, de la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se abre un nuevo plazo de convocatoria para la adjudicación de becas para la formación en materias y técnicas propias de la prevención de riesgos laborales.*

Por Resolución de 1 de agosto de 1997 de esta Dirección, se hizo pública en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 19 de agosto de 1997 la convocatoria de becas para la formación en materias y técnicas propias de la prevención de riesgos laborales, estableciendo como plazo de presentación quince días hábiles, a contar desde el siguiente a la citada publicación.

Transcurrido dicho plazo, se ha podido constatar que, debido a la fecha en que fue publicada la convocatoria, este plazo resulta insuficiente, razón por la cual resuelvo abrir un nuevo plazo de presentación de instancias de diez días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 4 de septiembre de 1997.—El Director, Javier Gómez-Hortigüela Amillo.

**19837** *RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 1997, 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 Energía, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9010432), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1997, 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, 13 de agosto de 1997.—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 1997.

#### 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 1997 y concluyendo el 31 de marzo de 1998, a efectos de incorporar la vigencia de Convenio a los períodos usuales de duración del grupo GEC Alstom.

Se entenderá prorrogado por períodos de doce meses. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1997.

#### 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 Francisco Pino Vega.  
Don Francisco Ortega Marqués.

Suplentes:

Don Ángel Díaz García.  
Don Antonio Guerrero del Campo.

Vocales económicos:

Don José Aparicio Jorge.  
Doña Francisca Armesilla Vega.

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 1970, 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:

- De uno a quince años, veintiún días laborables.
- De quince a veinticinco años, veintidós días laborables.
- De veinticinco a cuarenta años, veinticuatro días laborables.
- Más de cuarenta años, veinticinco días laborables.

Salvo para el personal de 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:

- a) Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.
- b) Un día: Por traslado de domicilio.
- c) Dos días laborables: Por alumbramiento de esposa.
- d) 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).
- e) 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).
- f) 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, complemento personal antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las siguientes bases:

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mín. ded.	Total	Quinquenio
<i>Personal obrero *</i>				
Oficial 1.ª Jefe Equipo .....	2.873	2.318	5.191	158,14
Oficial 1.ª .....	2.394	2.173	4.567	158,14
Oficial 2.ª .....	2.323	2.138	4.461	149,78
Oficial 3.ª .....	2.243	2.127	4.370	140,77
Especialista .....	2.239	2.102	4.341	136,95
Peón .....	2.126	1.822	3.948	128,06
Aprendiz .....	1.170	2.362	3.532	—

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mín. dedic.	Total	Quinquenios
<i>Personal subalterno **</i>				
Almacenero .....	68.304	81.884	150.188	4.211
Vigilante .....	65.569	75.926	141.495	4.119
Ordenanza .....	65.001	76.494	141.495	4.119
Conserje .....	69.364	72.131	141.495	4.407
Chófer .....	71.958	84.193	156.151	4.753
Telefonista .....	65.001	76.494	141.495	4.119
<i>Personal administrativo **</i>				
Jefe 1.ª .....	90.051	74.445	164.496	6.614
Jefe 2.ª .....	84.993	72.028	157.021	5.871
Oficial 1.ª .....	78.518	69.807	148.325	5.241
Oficial 2.ª .....	74.013	69.966	143.979	4.631
Auxiliar .....	68.379	73.115	141.494	4.253
Viajante .....	78.518	69.807	148.325	5.215
Aspirante 17 años .....	34.956	74.867	109.823	—
Aspirante 16 años .....	34.956	72.381	107.337	—
<i>Personal técnico</i>				
<i>Técnicos taller **:</i>				
Jefe taller .....	89.631	85.638	175.269	6.942
Maestro taller .....	79.788	88.659	168.447	5.721
Maestro 2.ª .....	78.093	86.402	164.495	5.620
Encargado .....	73.310	88.679	161.989	4.847
<i>Técnicos de oficina **:</i>				
Del. Proyectista .....	86.537	77.963	164.500	6.086
Del. 1.ª .....	78.518	69.807	148.325	5.241
Del. 2.ª .....	74.013	69.966	143.979	4.631
Calcador .....	68.379	73.115	141.494	4.253
Rep. Planos .....	68.379	73.115	141.494	4.253
<i>Técnicos organización **:</i>				
Jefe 1.ª .....	90.051	74.445	164.496	6.614
Jefe 2.ª .....	84.993	72.028	157.021	5.871
Técnico Organización 1.ª .....	78.518	69.807	148.325	5.241
Técnico Organización 2.ª .....	74.013	69.966	143.979	4.631
Auxiliar Organización .....	68.379	73.115	141.494	4.253

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mín. dedic.	Total	Quinquenios
<b>Técnicos titulados **:</b>				
Ingeniero Superior/Lic. ....	108.481	108.850	217.331	8.898
Perito .....	103.137	100.174	203.311	8.220
Graduado Social .....	100.662	100.174	110.836	8.220
Maestro Industrial .....	83.299	91.969	175.268	5.881
<b>Personal Centro de Cálculo **</b>				
Jefe Proce. Datos .....	103.102	100.211	203.313	8.347
Jefe Informática 1.ª .....	98.683	90.605	189.288	7.854
Jefe Informática 2.ª .....	92.389	89.890	182.279	7.356
Analista Func./Org. 1.ª Técnico Sistemas/Comunicac./ Jefe Oper./Prepar. Espec. en base de datos .....	90.515	84.755	175.270	6.854
Analista Func./Org. 2.ª .....	86.615	79.200	165.815	6.356
Programador 1.ª .....	85.824	73.680	159.504	6.108
Programador 2.ª/Preparador 1.ª/Operador 1.ª .....	84.532	67.520	152.052	5.859
Grabadora 1.ª/Preparador 2.ª/Operador 2.ª .....	78.165	68.919	147.084	5.223

\* Valores diarios.

\*\* Valores mensuales.

#### Artículo 16. Incremento salarial.

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de marzo de 1998, y han sido calculadas bajo la base de un incremento del 2,75 por 100.

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

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

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 como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

En cuanto a estas gratificaciones del personal de talleres San Fernando se estará a lo convenido en los respectivos anexos.

Durante las navidades de 1997, la empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión del Comité Intercentros, participará en la elección del contenido.

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

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 (los 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.

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 fábrica San Fernando 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 96.585 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.

1. Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos, que asistan a un centro de infancia o escolar percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 3.400 pesetas mensuales hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan los veinte años durante 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.

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 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 140 por 100, y como mínimo, de 6.000.000 de pesetas, sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan.

##### a) Para empleados:

Sueldo base.  
Complemento mínimo dedicación.  
Complemento personal dedicación.  
Quinquenios.

##### b) Para obreros:

Idénticos conceptos retributivos que los anteriores.  
El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación del verano.

Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada».

en el momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.

Como consecuencia de la nueva redacción de esta cláusula, en relación con el Convenio anterior, cada trabajador en activo percibirá una cantidad de 50.000 pesetas en una sola vez, sin que pase a formar parte de la masa salarial ni genere posteriores derechos adquiridos.

## CAPÍTULO V

### Representación social

#### Artículo 24. *Representación social.*

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 por que 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.

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.

3. Horas sindicales: El derecho de reunión de los Comités 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 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 éstas 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.

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.

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.

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 1997 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:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) 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 tuviera 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, 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.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por el.
- g) Lá 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 su compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizando 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: 234.864 pesetas.

Oficial de 1.ª: 296.489 pesetas.

Oficial de 2.ª: 289.597 pesetas.

Oficial de 3.ª: 283.724 pesetas.

Especialista: 281.780 pesetas.

Peón: 78.521 pesetas.

Aprendiz: 58.888 pesetas.

**19838** RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Frigo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Frigo, Sociedad Anónima» (número de código 9009772), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y la Sección Sindical de CC. OO., 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, 14 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FRIGO, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1997-1998

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Frigo, Sociedad Anónima», en cualquiera de sus centros de trabajo, actuales o futuros: Fábricas de helados, delegaciones, depósitos y oficinas centrales en todo el territorio nacional.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores en activo de la empresa «Frigo, Sociedad Anónima», con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Director de División, Subdirector, Gerente, Secretario general y personal catalogado como cuadros auxiliares de dirección.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor y será de obligada aplicación el día de su firma.

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio para 1997 tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 1997.

b) El Convenio tendrá una duración de dos años a partir del 1 de enero de 1997, finalizando el 31 de diciembre de 1998. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Como máximo, antes de finalizar la segunda decena del mes de diciembre del año anterior al que corresponda la negociación del nuevo Convenio, tanto la representación de los trabajadores como la representación empresarial celebrarán una reunión para intercambiar los proyectos del nuevo Convenio y establecer el calendario de negociaciones. Ambas partes procurarán que estas conversaciones se inicien alrededor de la primera quincena del mes de enero siguiente, o una vez constatado la condición de revisión pactada en el artículo 16 de este Convenio.

##### Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por tres represen-

tantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores, de la forma siguiente:

##### Representantes de los trabajadores:

Doña Rosa González Adelantado.  
Don Jaime Hueso Malet.  
Don Joaquín López Franco.

##### Representantes de la empresa:

Don Agustín Vintro Guix.  
Don José María Díaz Blanco.  
Don José I. Gómez Zavala.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes. Además velará para que no existan discriminaciones por razón de sexo, contrato, etc.

##### Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetaran «ad personam», las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

##### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, la empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo en su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador. Salvo adscripción voluntaria, dicha asignación será rotativa.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, juntamente con la Dirección de la empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como, en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

##### Artículo 7. *Movilidad geográfica.*

En materia de traslados, se estará a lo dispuesto en el acuerdo de traslado de la fábrica de Alcobendas entre la representación de los trabajadores y la empresa firmado en septiembre de 1993, con vigencia hasta 31 de diciembre de 1998.

##### Artículo 8. *Productividad.*

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

##### 1. Definir como objetivos:

Elevar la competitividad y rentabilidad.  
Optimizar la capacidad productiva.  
Maximizar el empleo.  
Mejorar las condiciones de trabajo.

##### 2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

La política de inversiones.  
La racionalización de la organización productiva.  
La mejora tecnológica.  
La programación empresarial de la producción y la productividad.  
El clima y la situación de las relaciones laborales.  
Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.  
La política salarial y de incentivos material.  
La cualificación y adaptación de la mano de obra.  
El absentismo.