

**25459** RESOLUCION de 27 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para las Empresas «Erkol, Sociedad Anónima»; «Rhodiamul, Sociedad Anónima»; y «Erkimia, Sociedad Anónima» (centro de trabajo de Tarragona, polígono industrial de Entrevias y Guardo, en Palencia).

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas «Erkol, Sociedad Anónima»; «Rhodiamul, Sociedad Anónima»; y «Erkimia, Sociedad Anónima» (centro de trabajo de Tarragona, polígono industrial de Entrevias y Guardo, en Palencia), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1991, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC. OO.; UGT y ELA-STV, en las citadas Sociedades en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por la Dirección de las Empresas «Erkol, Sociedad Anónima»; «Rhodiamul, Sociedad Anónima»; y «Erkimia, Sociedad Anónima», en representación de las mismas y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General 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, 27 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS «ERKOL, SOCIEDAD ANÓNIMA», «RHODIAMUL, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y «ERKIMIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» ESTA ÚLTIMA SOLO EN SUS CENTROS DE TRABAJO DE TARRAGONA (POLIGONO INDUSTRIAL ENTREVIAS) Y GUARDO (PALENCIA)**

#### ARTICULO 1º

##### Objeto y ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva y de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que especifican en los artículos siguientes.

#### ARTICULO 2º

##### Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas, ERKIMIA, S.A. en sus Centros de Trabajo de Tarragona (Polígono Industrial Entrevias), Guardo (Palencia), así como a las Empresas ERKOL, S.A. y RHODIAMUL, S.A. en los Centros que a continuación se relacionan; Sedes Centrales (Barcelona); Fábrica de Asúa (Vizcaya); Fábrica de Guardo (Palencia); Fábrica de Tarragona (Polígono Industrial Entrevias); Agencia Barcelona, Agencia Madrid, Agencia Bilbao, Agencia Sevilla y Agencia Valencia.

Igualmente se aplicará a aquellos Centros de Trabajo de estas Empresas, regulados por otro Convenio o que carezca de él, cuando una vez finalizado aquel, solicitan su adhesión al presente Convenio.

Para que la adhesión al mismo surta plenos efectos, habrá de solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección del Centro de Trabajo en el que se manifieste el acuerdo expreso de la mayoría de los miembros que teóricamente componen la representación de los trabajadores del Centro que desea adherirse, debiendo dicha solicitud ser aceptada por la Dirección de la Empresa solicitada y posteriormente ratificada por la Comisión Mixta que se constituye para la interpretación y aplicación del presente Convenio.

En los Centros de Trabajo se podrán tratar aquellos temas propios y específicos del Centro que no habiendo sido tratados en el presente Convenio no se opongan a lo establecido en el mismo.

#### ARTICULO 3º

##### Ámbito personal

El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en el Convenio Colectivo; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

#### ARTICULO 4º

##### Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1991, y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1991. Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo Convenio, en la fecha concreta que fije la Comisión Mixta.

#### ARTICULO 5º

##### Vinculación a la totalidad

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la Autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

#### ARTICULO 6º

##### Compensación y absorción

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

#### ARTICULO 7º

##### Garantías personales

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

#### ARTICULO 8º

##### Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, en los términos que se señalan en el Artículo 7 del vigente Convenio General de la Industria Química.

#### ARTICULO 9º

##### Ascensos

Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de Concurso-Oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que implique mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Empresa, así como los de Técnicos Titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

- Analista de Proceso de Datos.
- Inspector y Delegado de Ventas.
- Cajero.
- Cobrador.
- Secretaria de Relaciones Industriales.
- chófer de Dirección.
- Secretaria de Dirección.

Todo el personal fijo de cada Centro de Trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquier puesto de trabajo de las categorías y/o niveles incluidos en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada Centro de Trabajo.

Todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento para valorar las aptitudes de cada aspirante, en caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- a) El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante.
- b) El más antiguo en la Empresa.

#### Convocatorias :

Las convocatorias para cubrir puestos por Pruebas de Aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los Tablones de Anuncios del Centro de Trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener vacantes o puestos a cubrir, fechas en que se efectuarán los ejercicios y programa a desarrollar.

Los trabajadores interesados podrán presentar su solicitud a la/s vacante/s anunciada/s durante un plazo que, iniciándose en el momento de publicación de la convocatoria, finalizará en la fecha que sea acordada por el Tribunal calificador previa a la que estuviese anunciado el primer ejercicio de los previstos.

#### Composición del Tribunal :

El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla y que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse, y el Jefe de Relaciones Industriales del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el Jefe de Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento, donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto. En todo caso habrá de respetarse lo que sobre la puntuación prevé el apartado siguiente de este artículo.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobres cerrados, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

#### Puntuación :

La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarla en cada Centro de Trabajo, por acuerdo expreso entre su Dirección y representantes legales de los trabajadores, se realizará sobre un máximo de CIEN PUNTOS, de la forma siguiente :

1Q Valoración de los jefes inmediatos: máximo de 10 puntos, no pudiendo ser inferior a 5, en ningún caso.

2Q Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas: máximo de 80 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de pruebas (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

3Q La antigüedad según el baremo siguiente :

- De 1 a 3 años de antigüedad : 1 punto
- De 4 a 6 años de antigüedad : 3 puntos
- 7 ó más años de antigüedad : 5 puntos

4Q Asimismo, dada la importancia que las partes reconocen a la formación para el desarrollo de aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la Empresa, los cursos de formación específicos y relacionados con el puesto a ocupar que hubiere realizado el candidato facilitados por la Empresa, así como el aprovechamiento de los mismos, serán factores a considerar según el criterio del Tribunal calificador que, en todo caso, se ajustará a los acuerdos específicos que sobre esta materia se adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, o en la Comisión Mixta. A salvo de estos acuerdos, la puntuación máxima asignada por este motivo no podrá ser superior a 5 puntos.

El Tribunal calificador tendrá en su poder, en sobre cerrado y antes de las pruebas, las puntuaciones correspondientes al apartado 1Q y 4Q en su caso.

#### Provisión de Vacantes :

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal Calificador las corregirá y otorgará la puntuación a cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectativa de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente al nuevo puesto sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal Calificador evaluará los resultados de la misma, y caso de haberla superado favorablemente, será promocionado a la categoría y/o nivel correspondiente. En caso contrario, el trabajador se reincorporará a su puesto de procedencia, volviendo a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, o el Concurso-Oposición se declarara desierto, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de Trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de Personal de Informática, Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de Concurso-Oposición ya descrito, si bien de entre los cinco trabajadores que hayan obtenido las mayores calificaciones dentro de los declarados aptos, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, se modifique la clasificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

#### ARTICULO 102

##### Sistemas de clasificación laboral

El sistema de clasificación laboral y estructura salarial que viene rigiendo en la actualidad en todos los Centros de Trabajo, y que fue firmado en fecha 29 de Abril de 1988 y ratificado por la Comisión de Seguimiento del AMSE (Acuerdo ERT-Sindicatos), se declara firme y se adjunta como anexo nº 1 al presente Convenio, para su aplicación en aquellas materias que corresponda. Respecto al concepto de Turnidad, el último punto queda sustituido por lo siguiente: "el abono se realiza en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año".

Si como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías concurren circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo que se viniera realizando y/o cambios organizativos que modifiquen sustancialmente el puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores analizarán

las citadas circunstancias y la Comisión Mixta en su caso, determinará la categoría profesional y/o nivel que pudiera corresponder al nuevo puesto de trabajo.

## ARTICULO 112

## Trabajos de categoría superior

En caso de necesidad, la Dirección del Centro de Trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del año natural; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido en el Artículo 9 (Ascensos).

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este Artículo las sustituciones por Servicio Militar, enfermedad, accidentes de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

## ARTICULO 120

## Comisión Mixta

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

Formarán parte de esta Comisión seis representantes de la Dirección de la Empresa y otros seis representantes de los trabajadores.

Esta Comisión será única para todas las Empresas y conjunto de trabajadores que están afectados por el presente Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

La Comisión Mixta se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y así mismo podrá reunirse con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

Los componentes de la misma son:

Por la Representación de la Empresa:

- D. Francisco Arazuri Borrás - Erkiñia
- D. José A. Cavaller Soteras - ErkoI-Rhodiamul
- D. Manuel Baranda Villagrasa - Erkiñia
- D. Antonio Miras Miras - Erkiñia
- D. Tomás de Fuentes Sagaz - Erkiñia
- D. Fernando Arrufat Castell - ErkoI - Rhodiamul

Por la Representación de los Trabajadores:

- D. Oscar Suarez Suarez - CC.OO, ErkoI-Tarragona
- D. Francisco Blanco Caraciolo - CC.OO., Rhodiamul-Asúa
- D. Javier Villarreal Macho - CC.OO, Erkiñia-Guardo
- D. Melchor Niño Martín - UGT, ErkoI-Guardo
- D. Mateo del Blanco Rolden - UGT, Erkiñia-Tarragona
- D. José Mª Alberdi Barinaga - ELA-STV, Rhodiamul-Asúa

## ARTICULO 132

## Garantías del puesto de trabajo

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reintegro en la Empresa del trabajador afectado.

## ARTICULO 142

## Personal de capacidad disminuida

La Dirección del Centro de Trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acopiar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa con respecto a la legislación vigente en la materia y oída la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre las de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo, respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

## ARTICULO 152

## Servicio Militar

El personal fijo que lleve un año o más en la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y Plus de Calidad y en su caso Plus de Convenio.

La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en cualquier caso la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Si por disposición legal se estableciera el servicio social o civil sustitutorio del militar, se entenderá, a los efectos de aplicación del presente Convenio, que los trabajadores, que se acojan a dicho servicio en las condiciones legal o reglamentariamente establecidas, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el Servicio Militar obligatorio.

## ARTICULO 162

## Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador o de su cónyuge. Los dos días naturales, deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la hospitalización. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 Km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de cuatro días.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.
- d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a

lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

g) Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a), b) y c), en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devanguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus de distancia, desplazamiento, kilometraje).

#### ARTICULO 17g

##### Incrementos salariales

###### 1. Sueldos y salarios.

El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios a partir del uno de Enero de 1991 será el que consta en las tablas del Anexo nº 2.

###### 2. Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en 31 de Diciembre de 1.991 un incremento superior al 5,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre 1.990 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.991.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.992.

###### 3. Beneficios Extrasalariales.

La Empresa atenderá a los Beneficios Extrasalariales comprometidos con terceros (comedores, economatos y transporte de personal).

El importe global de los Restantes Beneficios Extrasalariales, que son los que dependen de decisión de ámbito de Empresa, se incrementará en los mismos porcentajes y fechas que los sueldos y salarios, en condiciones de homogeneidad de plantillas. El incremento global así establecido no se revisará en el supuesto de que varíe el IPC real sobre el previsto.

#### ARTICULO 18g

##### Horas extraordinarias estructurales

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales a los efectos que establece la legislación vigente en esta materia, las siguientes:

###### 1. Las necesarias por períodos punta de producción:

Se entienden por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

###### 2. Las necesarias por ausencias imprevistas:

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidos y por el tiempo que para los permisos establece el Artículo 16g del presente Convenio; bajas por Incapacidad Laboral Transitoria, tanto por accidentada como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 30 días; y ausencias injustificadas.

###### 3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo:

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos, paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

###### 4. Las de mantenimiento:

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones parantorias de averías que se produzcan en las instalaciones o, cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre éstas, estarán incluidas las establecidas para casos de "llamada").

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel del Centro de Trabajo, serán resueltas por la Comisión Mixta, del presente Convenio.

##### Valor horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{A + B + C}{1.752} \times 1,75 + \frac{D}{1.752} = \text{Valor H.E.}$$

Siendo:

A = Salario Base año

B = Complementos Personales

C = Complementos de Puesto de Trabajo

D = Complementos de Calidad y Cantidad

#### ARTICULO 19g

##### Accidentes y enfermedad

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta

alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria.

Asimismo, se complementará hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria en los casos de enfermedad común que exija hospitalización.

En los casos de enfermedad común que no exija hospitalización se seguirá régimen de complementos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

INDICE ABSENTISMO DEL SEMESTRE O TRIMESTRE ANTERIOR	DISMINUCION ABSENTISMO POR CENTRO DE TRABAJO RESPECTO AL SEMESTRE O TRIMESTRE ANTERIOR SEGUN SEA MAS FAVORABLE	COMPLEMENTOS SOBRE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL A ABONAR DESDE EL PRIMER DIA DE ENFERMEDAD
---	--	---

Igual o menor al 5 por 100	Igual o superior al 20 por 100 de dicho índice.	Hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria.
Entre el 5 y 6 por 100	Entre el 15 y el 20 por 100 de dicho índice.	Hasta alcanzar el 90 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria.
Superior al 6	Por debajo del 15 por 100 de dicho índice	Hasta alcanzar el 80 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria.

Los índices de absentismo se calcularán por semestres o por segundos trimestres de cada semestre natural, según sea más favorable. De acuerdo con las tablas anteriores, se determinarán los complementos que se deriven. Los complementos que correspondan se abonarán en el semestre siguiente.

El índice de absentismo se computará en todos los casos por Centros de Trabajo.

A los efectos de cálculo de este índice de absentismo por enfermedad común para el pago de los complementos que correspondan en su caso, no se incluirá las bajas por maternidad, ni las del personal que esté en Trámite de Incapacidad o las que requieran Hospitalización. Si se diera alguna circunstancia especial al respecto, ésta será analizada y resuelta por la Comisión Mixta.

Para el abono de todos los complementos reflejados anteriormente será necesaria la aprobación expresa y previa del Servicio Médico de Empresa, y en el caso de informe negativo, trasladará copia confidencial del mismo a la Dirección del Centro y al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

Con independencia de los aspectos legales que obligan al trabajador en baja a presentar en la Empresa los correspondientes partes de baja, confirmación y alta emitidos por los organismos pertinentes de la Seguridad Social, será requisito indispensable para el abono de los complementos reflejados en este Artículo el que dichos partes de baja, confirmación y alta hayan sido facilitados en tiempo y forma adecuada a la Unidad de Personal del Centro de Trabajo.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente Artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a la situación de Invalidez Provisional o Invalidez Permanente, ya sea Total o Absoluta.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los Centros de Trabajo, serán informados periódicamente de la marcha y aplicación del sistema de complementos contemplados en este Artículo y niveles de absentismo por Centros de Trabajo. En cada Centro se facilitará mensualmente al Comité de Empresa relación de personas en situación de baja.

#### ARTICULO 209

##### Jornada de Trabajo

La jornada anual máxima para todos los trabajadores afectados por este Convenio será, de 1.752 horas de trabajo efectivo durante el año 1991.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso de bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

En cualquier caso se respetarán las jornadas anuales que hayan venido rigiendo con anterioridad en los distintos Centros de Trabajo y que, computadas en horas efectivas de trabajo, resulten inferiores a las establecidas anteriormente.

#### ARTICULO 219

##### Calendario laboral

La Dirección de cada Centro de Trabajo, junto con los Representantes legales de los Trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial de la localidad, el calendario laboral.

#### ARTICULO 229

##### Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, equivalente a 22 días laborables, para todo el personal afectado por este Convenio. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal, y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, los trabajadores están obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, no se les computarán más de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos, respetándose en todo caso lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en cada Centro de Trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan su hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta de la hospitalización, ambos inclusive, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En aquellos Centros o Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrán pactar entre la Dirección y representantes legales de los trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del Centro de Trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfrutaban las vacaciones.

#### ARTICULO 239

##### Representación de los trabajadores en la Empresa

Las partes acuerdan adherirse a lo establecido en el vigente Convenio General de la Industria Química sobre esta materia, salvo en lo referente al número de plantilla para tener un Delegado Sindical, que será de 150 trabajadores y la acumulación de horas sindicales de los miembros del Comité pertenecientes a un mismo Sindicato que será en cómputo cuatrimestral.

#### ARTICULO 249

##### Seguridad e Higiene en el trabajo

En materia de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente, se estará a lo establecido en el vigente Convenio General de la Industria Química.

Tanto los Vocales de los Comités como los Vigilantes de Seguridad dispondrán de ocho horas mensuales para realizar visitas a los diferentes lugares de su Centro de Trabajo, avisando previamente a la Dirección del Centro, o persona que él delegue, que serán autorizadas, para conocer la problemática que en estas materias pueda existir.

## ARTICULO 25º

## Formación

Las partes reconocen la importancia de la formación para desarrollar las aptitudes de los trabajadores de forma que individualmente puedan alcanzar su máxima capacidad profesional, y como colectivo estén en condiciones de comprender, y utilizar nuevas tecnologías que sean adoptadas por la Empresa, así como los cambios organizacionales que lleven a aquélla a adquirir, el nivel de competitividad necesario en la situación actual y en las futuras que se presenten.

La Dirección realizará periódicamente diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores, y en base a los resultados del mismo se establecerá el adecuado Plan de Formación y Desarrollo de Personal, que preferentemente contemplará los programas de :

- Seguridad y Salud Laboral.
- Calidad.
- Técnicas de Gestión.
- Nuevas Tecnologías.
- Protección del Medio Ambiente.

La Representación de los Trabajadores por medio de la Comisión Mixta podrá presentar a la Dirección propuesta de actividades de Formación que puedan ser recogidas en el Plan.

La realización del Plan de Formación se llevará a cabo prioritariamente con recursos propios de la Empresa, incrementándose éstos adecuadamente cuando las circunstancias lo aconsejen.

Se solicitarán cuantas ayudas oficiales o de Instituciones públicas y privadas puedan conseguirse para una mayor eficacia en el desarrollo del Plan.

La Comisión Mixta del Convenio recibirá información periódica del desarrollo de los Planes de Formación de los distintos Centros de Trabajo.

## ARTICULO 26º

## Dietas, desplazamientos y kilometraje

Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección o persona Delegada. Esta conformará las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención.

El cuadro de Dietas, Alojamiento y Kilometraje vigentes a partir del 1.7.91 es el siguiente para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero:

## Grupo único

## Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo

## Medios de Transporte

Avión.....	Clase Turista
Tren nocturno.....	Compartimiento individual
Tren diurno.....	Clase primera
Automóvil propio.....	Sólo con autorización especial, 23 pta./Km. con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

## Conceptos (1)

Habitación Hotel.....	Tres estrellas
Desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel).....	250 pta.
Almuerzo.....	1.695 pta.
Cena.....	1.695 pta.

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20% en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un período superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la Empresa de mutuo acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente Artículo.

## CLAUSULA ADICIONAL

Se entienda por régimen de garantías de empleo, a los efectos de este Convenio, el conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se pretende reducir al mínimo las posibilidades de que un trabajador, que quiera seguir prestando sus servicios en la Empresa, pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga a derecho.

Todo lo cual ha de interpretarse en el sentido de que las empresas que suscriben este Convenio adquieren el firme compromiso de garantizar el empleo en los términos que se establecen:

- 1 - Durante la vigencia del presente Convenio, y a partir de la firma del mismo, la Empresa no planteará ningún expediente de regulación de empleo que implique resolución de contratos de trabajo sin previo acuerdo de los Representantes de los Trabajadores a quienes se refiere este Convenio, salvo situaciones jurídicas que lo exigieran u obligasen a ello.
- 2 - El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse las actuales estructuras de la Empresa, como si estas se modificasen dentro de la vigencia temporal del presente Convenio, como consecuencia de venta parcial o total, y fusiones.
- 3 - Las garantías de empleo establecidas en el presente Convenio operan en el conjunto del ámbito de las empresas y no referidas a lugar o zona donde los trabajadores afectados estuvieran prestando sus servicios.
- 4 - Para dar cumplimiento eficaz a los compromisos adquiridos, ambas partes siempre y cuando las problemáticas industriales y económicas lo aconsejaren coinciden en la necesidad de negociar la aplicación de planes de jubilación anticipada, bajas incentivadas, incapacidad laboral, sistemas de traslados, etc. Todos ellos con carácter voluntario. Estos planes procurarán preferentemente aplicarse en el orden establecido en este apartado. Para conseguir lo anterior, los Comités de Empresa de los respectivos Centros se comprometen a otorgar su conformidad en aquellos expedientes de regulación de empleo que se presenten como consecuencia de la aplicación del Plan, ya se trate de bajas voluntarias o como paso previo para obtener la jubilación de los trabajadores afectados.
- 5 - Independientemente de la información preceptiva que según el Estatuto de los Trabajadores deben tener los Comités de Empresa, la Comisión Mixta del presente Convenio, recibirá información trimestral sobre la marcha de la Empresa en sus aspectos industriales, financieros, productivos y de mercado.

## ANEXO I

## NUEVOS SISTEMAS DE CLASIFICACION LABORAL Y DE ESTRUCTURA SALARIAL

## 0. PREAMBULO

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional del vigente Convenio Colectivo de Ambito Superior al Centro de Trabajo 1987/1990 (CASCT 1987/1990) y en el artículo 22 del Acuerdo-Marco de Solidaridad para el empleo (AMSE), que figura como Anexo I de este Convenio, se transcribe a continuación el Acta Final que recoge los sucesivos acuerdos alcanzados para la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial, y que figuran en las Actas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la Subcomisión para la aplicación de la Clasificación Laboral y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales, ratificadas en su momento por la Comisión de Seguimiento del AMSE.

Este Acta Final quedará incorporada como Anexo II al citado Convenio Colectivo (CASCT 1987/1990), formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

El contenido de este Acta Final sustituye al de las Actas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 antes mencionadas, que, en todo caso, servirán para interpretar y resolver los conflictos que pudieran derivarse de la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial.

Corresponde a la Comisión de Seguimiento del AMSE, a propuesta de la Subcomisión de Clasificación y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales, resolver todos los conflictos que pudieran surgir en la aplicación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial, contenidos en el presente documento.

En todo lo no expresamente previsto, se estará a lo que establezca la legislación vigente.

## 1. CLASIFICACIÓN LABORAL.

### 1.1. CRITERIOS GENERALES

El nuevo sistema de clasificación laboral aquí establecido deroga y sustituye a los dos sistemas actualmente vigentes en cada Centro del CASCT, que son el de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y el establecido para la aplicación de los Fondos de Homogeneización.

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el Manual de Clasificación que se adjunta como Anexo I de esta Acta. Sus definiciones no constituyen en sí mismas una descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo, sino que están orientadas a determinar la clasificación laboral de los trabajadores.

Las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral tienen carácter enunciativo y no implican para la Empresa la obligación de tener provistas todas ellas, ni en el conjunto de la Empresa ni en cada Centro de Trabajo individualmente considerado.

La categoría de cada trabajador viene determinada por el puesto de trabajo que desempeña en la Empresa, de acuerdo con las definiciones del citado Manual de Clasificación. Por tanto, los títulos académicos y/o profesionales del trabajador no se consideran, en ningún caso, como elemento determinante para asignar la categoría.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados según se refleja en la relación por Centros que se adjunta al presente acuerdo como Anexo II, sin que sea posible modificar esta clasificación en el ámbito del Centro de Trabajo, ya que esta competencia, así como las de definir la categoría y nivel salarial de los puestos de trabajo de nueva creación, corresponden a la Comisión de Seguimiento del AMSE, a propuesta de la Subcomisión de Clasificación Laboral y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales que continuará en funciones, a estos efectos, durante la vigencia del AMSE y CASCT.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral supondrá la modificación y sustitución de la categoría que tiene reconocida actualmente cada trabajador, por la nueva que le corresponda en función del código que le fue asignado en su día para el reparto de fondos de Homogeneización, según se especifica más adelante.

En los casos en que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral, resulte una categoría inferior a la que el trabajador tiene reconocida en el momento de la implantación, se le respetará, a título personal, la categoría, dentro del nuevo sistema de clasificación, equivalente a la que actualmente tiene reconocida.

Igualmente, en los casos en que, aplicando el nuevo sistema, resulte un grupo de tarifa inferior al que el trabajador tiene asignado, se le respetará, a título personal, el que actualmente tiene reconocido.

Las garantías establecidas en los dos párrafos anteriores no implican el reconocimiento del nivel salarial que la categoría que se le respeta tenga asignado y serán válidas en tanto el trabajador no promueva a otro puesto de igual o mayor nivel salarial que el de la categoría respetada a título personal.

La asimilación salarial a una categoría superior, que tienen reconocida algunos puestos de trabajo, no implica el reconocimiento y asignación de la categoría superior. Aquella asimilación es exclusivamente a efectos salariales.

La asimilación de los Jefes de Turno y de los Jefes de uno o varios talleres de mantenimiento a la categoría de Técnico Medio (11.2) a efectos salariales, no implica necesariamente el reconocimiento de la categoría Técnico Medio. La asignación de esta categoría requiere que el trabajador ostente el título oficial de Perito o Ingeniero Técnico, en cualquiera de sus especialidades. De lo contrario, y aún asimilado salarialmente a la categoría de Técnico Medio, la categoría laboral del trabajador será la de Ayudante Técnico, si bien se le asigna el grupo de cotización 2.

Con independencia de que algunas denominaciones de las nuevas categorías coincidan con otras del sistema anterior, queda claro que se trata de un nuevo sistema de clasificación, que deroga y sustituye al anterior a todos los efectos, con las excepciones en su aplicación antes mencionadas. Consecuentemente no será posible hacer referencias ni reclamaciones en base al sistema anterior.

### 1.2. DENOMINACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

Las denominaciones de las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral, con expresión del Código que han tenido asignado para el reparto de fondos de Homogeneización y el grupo de tarifa asignado para la cotización a la Seguridad Social, son las siguientes:

Código Categoría	Denominación Categoría	Grupo de Tarifa
<b>Área de Producción:</b>		
1.7	Ayudante Técnico de Producción	4
1.6	Contramaestre	4
1.5	Controlador de Proceso	5
1.4	Profesional de 18	6
1.3	Profesional de 28	6
1.2	Ayudante Especialista	9
1.1	Controlador de Calidad	7
<b>Área de Mantenimiento:</b>		
2.6	Engrasador	9
		3
2.7	Ayudante Técnico de Mantenimiento	4
2.6	Contramaestre	4
2.5	Maestro de Mantenimiento	5
2.4	Oficial de 18	6
2.3	Oficial de 28	6
2.2	Técnico de Organización de Mantenimiento	5
2.1	Ayudante de Mantenimiento	9
<b>Área de Manutención:</b>		
3.8	Ayudante de Almacén	10
3.7	Contramaestre	4
3.6	Conductor Equipo Móvil y Grústa	3
3.5	Chófer Recadista	3
3.4	Verificador	3
3.3	Operador de Manutención	3
3.2	Albacanero	6
3.1	Basculero Pesador	6
<b>Área Laboratorió:</b>		
4.4	Ayudante de Investigación	4
4.3	Contramaestre	4
4.2	Analista	4
4.1	Auxiliar de Laboratorio	4
<b>Área de Administración:</b>		
5.4	Jefe de Unidad Administrativa	3
5.3	Oficial de 18 Administrativo	5
5.2	Oficial de 28 Administrativo	5
5.1	Auxiliar Administrativo	7
<b>Área Comercial:</b>		
6.4	Vendedor	5
6.3	Jefe de Agencia	3
6.2	Promotor de Ventas	3
6.1	Vendedor Interior	5

Código Categoría	Denominación Categoría	Grupo de Tarifa
<b>Area de Seguridad y Vigilancia:</b>		
7.5	Contramaestre	4
7.4	Operador de Seguridad	8
7.3	Jefe de Guardas	6
7.2	Guarda	5
7.1	Guarda Jurado	6
<b>Area de Oficina Técnica:</b>		
8.4	Ayudante de Organización	5
8.3	Jefe de Oficina Técnica	4
8.2	Delineante Proyectista	4
8.1	Delineante	4
<b>Area de Servicio Médico:</b>		
9.2	Enfermero	6
9.1	Ayudante Técnico Sanitario	4
<b>Area de Servicios Generales:</b>		
10.5	Telefonista-Recpcionista	7
10.4	Conserje	6
10.3	Operario de Limpiezas	10
10.2	Dependiente de Economato	6
10.1	Auxiliar de Actividades Diversas	10
<b>Otras Categorías:</b>		
11.3	Técnico	1
11.2	Técnico Medio	2
11.1	Peón	10
<b>Area de Informática:</b>		
12.6	Programador de 1ª	3
12.5	Programador de 2ª	5
12.4	Grabador	7
12.3	Operador Jefe de Equipo	3
12.2	Operador de Ordenador	5
12.1	Operador de Equipo Periférico	5

### 1.3. CLASIFICACION POR GRUPOS Y SUBGRUPOS

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio, serán clasificados en los grupos siguientes, en atención a las funciones que realizan:

- 1) Técnicos.
- 2) Empleados.
- 3) Subalternos.
- 4) Obreros.

#### Técnicos

Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las categorías siguientes:

- a) **Técnicos Titulados.**
  - Técnico.
  - Técnico Medio.
  - Ayudante Técnico Sanitario.
- b) **Técnicos no titulados.**
  - Ayudante Técnico de Producción.
  - Ayudante Técnico de Mantenimiento.
  - Contramaestre.
  - Ayudante de Investigación.

#### Empleados

Comprende las categorías siguientes:

- Jefe de Unidad Administrativa.
- Oficial de 1ª Administrativo.
- Oficial de 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Jefe de Oficina Técnica.
- Delineante Proyectista.
- Delineante.
- Jefe de Agencia.
- Promotor de Ventas.

- Vendedor.
- Vendedor Interiør.
- Analista.
- Controlador de Calidad.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Programador de 1ª.
- Operador Jefe de Equipo.
- Programador de 2ª.
- Operador de ordenador.
- Operador de Equipo Periférico.
- Grabador.
- Técnico de Organización de Mantenimiento.
- Ayudante de Organización.

#### Subalternos

Comprende las categorías siguientes:

- Jefe de Guardas.
- Almacenero.
- Enfermero.
- Conserje.
- Dependiente de Economato.
- Basculero Pesador.
- Guarda.
- Ayudante de Almacén.
- Operario de Limpiezas.
- Guarda Jurado.
- Telefonista-Recpcionista.

#### Obreros

Este Grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

- a) **Profesionales de Oficios Auxiliares.**
  - Maestro de Mantenimiento.
  - Oficial de 1ª.
  - Oficial de 2ª.
  - Engrasador.
  - Conductor Equipo Móvil y Gruista.
  - Chófer Recadista.
  - Ayudante de Mantenimiento.
- b) **Profesionales de la Industria.**
  - Controlador de Proceso.
  - Profesional de 1ª.
  - Verificador.
  - Profesional de 2ª.
  - Operador de Manutención.
  - Operador de Seguridad.
  - Ayudante Especialista.
  - Peón.
  - Auxiliar de Actividades Diversas.

### 1.4. NIVELES SALARIALES DE CATEGORIAS

A cada una de las distintas categorías que integran el nuevo sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial, que queda reflejado en los cuadros que se adjuntan como Anexos III y IV.

## 2. CONCEPTOS SALARIALES

### 2.1. CRITERIOS GENERALES

Los conceptos salariales que a continuación se describen conformarán, junto con la tabla salarial que establezca sus valores, la nueva estructura salarial.

La aplicación en nómina de estos nuevos conceptos salariales implicará la extinción de los actualmente vigentes en cada Centro de Trabajo y su sustitución automática por los que correspondan de la nueva estructura.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación en todos los Centros, siempre que se cumplan las condiciones de devengo. Consecuentemente todos los Centros de Trabajo no utilizarán necesariamente todos los conceptos salariales que ahora se crean.

Cuando por reorganización del trabajo en un Centro, comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta nueva estructura salarial, que es de aplicación automática no sujeta a modificación por los Centros de Trabajo.

La creación de un nuevo concepto salarial o la modificación de los aquí definidos es competencia exclusiva de la Comisión de Seguimiento del AHSE, a propuesta de la Subcomisión de Clasificación Laboral y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales.

El hecho de que la denominación de un concepto de esta nueva estructura salarial coincida con la de otro de la estructura salarial anterior no significa necesariamente que hayan de ser iguales en su cuantía ni en su forma de devengo.

## 2.2. DESCRIPCIONES DE CONCEPTOS SALARIALES

### SUELDOS Y SALARIOS

En el conjunto de Sueldos y Salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

AGRUPACIONES	CONCEPTOS
- SALARIO BASE	
- COMPLEMENTOS PERSONALES	- Antigüedad - Ad Personam
- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	- Peligrosidad - Riesgo - Turnidad - Nocturnidad - Compensación descanso dominical - Compensación festivos - Polivalencia
- COMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD	- Plus de Calidad - Primas de producción propias del Centro. - Plus de Convenio
- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS	- Indemnización fraccionada de traslado. - Plus de desplazamiento - Plus de distancia
- PAGAS EXTRAORDINARIAS	
- HORAS EXTRAORDINARIAS	
- HORAS A PRORRATA	

Quedan fuera de la unificación de conceptos:

- Los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para el cálculo de la Homogeneización (ejemplo, Premio Accidentes), que mantendrán su denominación y forma de devengo actuales en cada Centro.
- Los devengos fuera de jornada ordinaria propios de cada Centro (ejemplo, Retén, Llamadas, Doblaje), que mantendrán igualmente su denominación y forma de devengo actualmente vigentes en cada Centro.

### 2.2.1. SALARIO BASE

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

### 2.2.2. COMPLEMENTOS PERSONALES

#### 1. ANTIGÜEDAD

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido ininterrumpidamente desde su ingreso en la Empresa.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base que se perciba por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya devengados.

La cuantía de este complemento será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente al aprendizaje si lo hubiere y los períodos de excedencia legal o pactada durante los que no se computa antigüedad.

El importe de cada trienio o quinquenio comienza a devengarse desde el día 1º del mes de su cumplimiento.

El tope máximo a devengar por antigüedad se establece en 2 trienios y 5 quinquenios.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

#### 2. AD PERSONAM

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe por razones personales o históricas, derivadas de traslado de Centro o por otras causas, y que supera el total anual de retribuciones de su nivel o escalón en el Centro de destino.

Este complemento personal es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalón, ya sea temporal o definitivo, o por incremento de los complementos de puesto de trabajo, si así está recogido en la respectiva carta de traslado.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual de las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

### 2.2.3. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

Estos complementos son de naturaleza funcional y su devengo depende exclusivamente del cumplimiento de determinadas condiciones, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Puede existir uno o varios grados dentro de un mismo concepto.

#### 1. PELIGROSIDAD

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por prestar servicio en las fabricaciones de explosivos y cartuchería.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborables.

#### 2. RIESGO

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por prestar servicio en puestos determinados de las fabricaciones de explosivos, a cuyos efectos los puestos de trabajo han sido previamente clasificados. Podrán existir distintos grados o niveles de riesgo según los puestos de trabajo.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborables.

#### 3. TURNIDAD

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por realizar el trabajo

en un régimen de turnos rotativos, con modificación periódica del horario de trabajo.

Este plus se devenga por todo el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborales.

#### 4. NOCTURNIDAD

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche en un régimen de turnos rotativos.

También percibirán este plus los trabajadores que temporalmente realicen su jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El abono se realiza por día realmente trabajado en dicho turno. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de plusas de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

#### 5. COMPENSACION FESTIVOS

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, ya dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo, ya descansando sábados y domingos, desplazando en todo caso el descanso correspondiente al festivo a otro día no festivo.

Las condiciones de devengo y liquidación serán las establecidas en los sucesivos acuerdos alcanzados sobre este complemento durante la vigencia del Acuerdo sobre Salarios y Empleo (ASE) y del AMSE.

El abono se realiza en 12 pagas coincidiendo con los meses naturales del año.

#### 6. COMPENSACION DESCANSO DOMINICAL

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en régimen de jornada ordinaria, en turno de domingo, desplazando el descanso semanal a otro día no domingo.

Las condiciones de devengo y liquidación serán las establecidas en los sucesivos acuerdos alcanzados sobre este complemento durante la vigencia del ASE y del AMSE.

El abono se realiza por domingo efectivamente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de plusas de compensación descanso dominical que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

#### 7. POLIVALENCIA

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el personal a turno por su disponibilidad a suplir las ausencias de trabajadores en los cuadrantes de turnos continuados, modificando su propio régimen de turno. Para ello el ocupante conoce y desempeña, cuando las circunstancias lo requieren, todos los puestos de trabajo de una planta o de varias, si por la pequeña dimensión de las mismas se consideraran una sola a estos efectos.

El abono de este complemento requiere el reconocimiento previo por la Dirección de la Empresa de la condición de polivalencia y se realiza en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

### 2.2.4 COMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD

#### 1. PLUS CALIDAD

Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad del trabajo.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que sólo serían de aplicación si considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

En los Centros en los que existan primas de producción o puedan establecerse en el futuro, el importe de su valor medio anual se descontará de este concepto, de forma que la suma del Salario Base, Plus de Calidad, Primas de Producción y Plus Desplazamientos sea igual al valor total del nivel o escalón.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 12 pagas ó 365 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

#### 2. PRIMAS DE PRODUCCION PROPIAS DEL CENTRO

Es la parte de la retribución del trabajador, segregada del Plus de Calidad, que se percibe en función de la productividad y rendimiento reales alcanzados en la unidad de tiempo y con los medios materiales que se determinen en el Centro.

A efectos de su cómputo en tablas salariales y para el cálculo de los Complementos de Calidad y Cantidad se computará por su valor medio anual.

El abono se realiza de conformidad con lo establecido en cada caso y en cada Centro de Trabajo.

#### 3. PLUS DE CONVENIO

Es la parte de la retribución anual por todos los conceptos del trabajador en jornada ordinaria, que excede del importe anual que le corresponde por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales. Es el resultado de la diferencia entre la retribución anual que el trabajador venía percibiendo y la que le corresponde por la implantación de las nuevas tablas salariales de convenio, si ésta fuera inferior.

Este concepto, que garantiza para cada trabajador las percepciones que viene devengando en el momento de la implantación de la nueva estructura salarial establecida en este Convenio, no será absorbible y se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas ó 455 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Este concepto no afectará necesariamente a todos los trabajadores y podrá ser de diferente cuantía para cada uno de ellos, por lo que su percepción por parte de algunos trabajadores y su cuantía no podrán alegarse para que le sea reconocido a los restantes, ni serán transmisibles a otros trabajadores, ya que son de estricta asignación personal.

### 2.2.5 INDEMNIZACIONES Y SUPLIIDOS

#### 1. INDEMNIZACION FRACCIONADA DE TRASLADO

Es la indemnización que recibe el trabajador durante un período determinado de tiempo, como consecuencia de un traslado geográfico por motivos laborales.

El abono se realiza mensualmente durante el tiempo fijado en la correspondiente carta de traslado.

#### 2. PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Es el importe que devenga el trabajador, por el hecho de desplazarse a trabajar a su Centro.

El abono se realiza por día realmente trabajado.

#### 3. PLUS DE DISTANCIA

Es el importe que vienen percibiendo algunos trabajadores de diversos Centros, cuyas condiciones de devengo y pago se mantienen inalterables.

El abono se realiza por día realmente trabajado.

### 2.2.6 PAGAS EXTRAORDINARIAS

A partir de 1991, el concepto salarial "Paga extraordinaria" se abonará anualmente dos veces y media, y conjuntamente con las nóminas de junio, septiembre (media paga) y diciembre.

El importe de cada "Paga extraordinaria" incluirá los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Ad Personam.
- Plus de Convenio.

La distribución del importe anual de dichos conceptos, como ya se ha dicho anteriormente en sus respectivas definiciones, se realizará de la forma siguiente:

- 12/15 de su importe anual, coincidiendo con las 12 pagas extraordinarias.
- Los 3/15 restantes de su importe anual se abonarán en las pagas extraordinarias.

El importe de cada una de las dos pagas y media extraordinarias será, para el personal de nómina mensual, el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad Personam} + \text{Plus Convenio}) \times 3 \text{ (valores anuales)}}{2,5 \times 15}$$

En el caso de personal de nómina diaria, la fórmula será la siguiente:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad Personam} + \text{Plus Convenio}) \times 90 \text{ (valores anuales)}}{75 \times 455}$$

### 2.2.7 HORAS EXTRAORDINARIAS

El precio de la hora extraordinaria, a partir de la implantación de la nueva estructura salarial, será el que resulte de aplicar la fórmula establecida en el CASCT, con los nuevos valores de los distintos conceptos que intervienen en el cálculo.

En el supuesto de que, aplicado lo anterior, resultara para el trabajador un precio inferior al que ahora tiene reconocido, se le respetará éste a título personal, actualizándose en el futuro con los mismos incrementos que se apliquen a las horas extraordinarias.

### 2.2.8 HORAS A PRORRATA

Continuarán abonándose en aquellos Centros en los que se vienen realizando.

### 2.3. PERCEPCIONES EN SITUACIONES DE ILT

En los casos de baja por enfermedad o accidenta (ILT) se aplicará lo previsto en el artículo 18 del CASCT, respecto a los complementos de las prestaciones oficiales que correspondan a cargo de la Empresa.

Por lo tanto, en estos casos no será de aplicación lo establecido en la definición de los distintos conceptos salariales de que su importe anual se abonará en un determinado número de pagas o días.

## 3. TABLAS SALARIALES

### 3.1. CRITERIOS GENERALES

#### 3.1.1 Nueva tabla salarial y sustitución de las tablas salariales vigentes.

La tabla salarial que se adjunta como Anexo V de este Acta, sustituye y anula las distintas tablas salariales actualmente vigentes en los Centros del CASCT.

Quedan eliminados, por tanto, todos los conceptos salariales anteriores, que son sustituidos por los nuevos conceptos salariales con los valores que se señalan en la tabla salarial anexa.

#### 3.1.2 Garantías de percepciones actuales

La aplicación de la nueva tabla salarial respetará en todo caso, en conjunto y cómputo anual, las percepciones actuales, por todos los conceptos, del trabajador en jornada ordinaria. El exceso de retribución que pudiera resultar en cada caso concreto, tras la aplicación de la nueva tabla salarial, respetando el principio anterior, se abonará a cada trabajador a través del concepto salarial "Plus de Convenio".

Quedan fuera de esta garantía los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para la distribución de los fondos de Homogeneización, así como los devengos de jornada extraordinaria de cada Centro (Retén, Llamadas, Doblaje, etc.), que mantendrán su denominación y forma de devengo actualmente vigentes en cada Centro.

Las indemnizaciones y suplidos que viniera percibiendo el trabajador, cuyo pago esté limitado en el tiempo, se seguirán abonando exclusivamente durante el tiempo establecido.

Los complementos de puesto de trabajo no tienen carácter consolidable, por lo que su percepción dependerá exclusivamente del cumplimiento de las condiciones de devengo.

#### 3.1.3 Costes para la Empresa

La aplicación de la nueva clasificación laboral y estructura salarial no supondrá, en ningún caso, costes adicionales para la Empresa sobre la situación actual de sueldos y salarios.

#### 3.1.4 Valores y efectividad de la nueva estructura salarial

Los valores de los distintos conceptos salariales que conforman la nueva estructura salarial, salvo los de Plus de Convenio, Ad Personam y Primas de Producción, son los figurados en la tabla salarial que se adjunta como Anexo V.

La definición de Primas de Producción está recogida en el apartado 2.2.4. de este Acta, y su valor medio anual incluido en el Plus de Calidad de la nueva tabla salarial; del que en su caso habrán de deducirse.

Esta nueva estructura salarial, al igual que la nueva clasificación laboral definida en el presente Acta, tiene efectividad 1 de enero de 1988, con independencia del mes en cuya nómina se aplique.

#### 3.1.5 Jornadas parciales

Los valores de la nueva tabla salarial son aplicables a la jornada anual efectiva vigente en cada momento.

En jornadas parciales, la tabla salarial se aplicará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

#### 3.1.6 Actualización tabla salarial

La tabla salarial que ahora se establece, se actualizará en 1º de junio de 1988 y, posteriormente, en 1º de enero y 1º de junio de cada año de la vigencia del AMSE de la siguiente manera:

- en 1º de enero, en el IPC previsto para ese año sobre los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de diciembre anterior, incluida la posible revisión por la diferencia entre el IPC real del año anterior y el aplicado en nómina.

- En 1º de junio, en un porcentaje igual al que resulte de aplicar el 1,6% a los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de diciembre anterior o el que corresponda si se aplica, una vez realizado el incremento de 1º de enero, a los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de mayo anterior.

- El 0,4% restante a aplicar en junio de cada año sobre los valores de cada uno de los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre anterior, para llegar así al 2% de incrementos por Productividad establecido en el AMSE, se recogerá adicionalmente en el concepto "Plus de Convenio".

Con objeto de respetar la unidad de la tabla salarial en todos los Centros del CASCT, todos los Acuerdos de Productividad firmados en estos Centros, en cumplimiento de lo previsto en el AMSE, quedan modificados para adaptarse a lo que aquí se establece, respetando en todo caso las cuantías que correspondería percibir a cada trabajador, si bien estas pueden ser abonadas en conceptos distintos a los inicialmente pactados, de acuerdo con el contenido de este Acta.

Aplicados los incrementos por Productividad de 12 de junio de 1990, las partes estudiarán la forma de incorporar a la tabla salarial vigente en ese momento los incrementos por Productividad incluidos en el Plus de Convenio (los resultantes del 0,4% a que se ha hecho mención con anterioridad), sin que ello pueda suponer en ningún caso mayores costes para la Empresa.

### 3.1.7 Ascensos

La repercusión económica de los ascensos futuros vendrá determinada por la aplicación estricta del nivel salarial que corresponda a la nueva categoría a que promociona el trabajador.

Los ascensos no modificarán, en ningún caso, el importe del "Plus de Convenio" que el trabajador que asciende pudiera tener reconocido.

### 3.1.8 Devengos por categoría superior

Cuando un trabajador realice trabajos de un puesto de categoría superior, le serán de aplicación los valores que tiene reconocidos el puesto de trabajo desempeñado para los conceptos salariales y unidades que devengue.

El devengo de categoría superior no modificará, en ningún caso, el importe del "Plus del Convenio" que al trabajador que realiza trabajos de superior categoría, pudiera tener reconocido.

### 3.1.9 Complementos Ad Personam

Los complementos "Ad Personam" que actualmente se vienen percibiendo por razones personales o históricas forman parte del salario bruto anual actual (SBA) que se reconvierte a la nueva estructura salarial.

No obstante, dado el carácter de complemento personal absorbible que tiene este concepto, al implantar la nueva estructura salarial, resultará para los trabajadores que lo devenguen que las percepciones brutas/año actuales excedan de las que les corresponden por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales, el exceso se abonará en concepto "Ad personam" y mantendrá su carácter absorbible. Este

nuevo complemento "Ad personam" no podrá ser nunca superior, en cómputo anual, al que se venía percibiendo con anterioridad, por lo que si el exceso fuera superior a esta cifra, la diferencia se abonará como Plus de Convenio.

## 3.2. SITUACIONES TRANSITORIAS

a) En la implantación de la nueva estructura salarial, y al objeto de respetar la retribución bruta anual de cada trabajador viene percibiendo por todos los conceptos en jornada ordinaria, los importes anuales a considerar en cada caso por los conceptos de peligrosidad, riesgo, turnidad, nocturnidad, plus de desplazamiento y compensación descanso dominical se calcularán por su precio en función de los días que se devenguen realmente estos conceptos durante 1988 en cada Centro. Para obtener este dato, lógicamente, habrá de considerarse el tipo de jornada, normal o a turno, y el cuadrante concreto vigente en cada Centro en 1988.

La diferencia, en su caso, sobre los valores anuales establecidos para cada uno de estos conceptos se incluirá en el Plus de Convenio.

Hecha esta regularización, y para el futuro, el valor de cada uno de estos conceptos quedará establecido en pesetas/día. No podrá invocarse, por tanto, la referencia a los valores anuales de estos conceptos, que quedarán sin efecto, para reivindicar posibles diferencias entre estos valores anuales y lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos.

b) Los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo de superior categoría por concursos-oposición convocados con anterioridad al 31 de Marzo de 1988, y que, al implantar la nueva estructura salarial, no hayan consolidado la nueva categoría, podrán optar, una vez consolidada, por la adaptación del salario correspondiente a su nuevo puesto a la nueva estructura salarial, como si este ascenso se hubiera consolidado con anterioridad a la aplicación de la nueva estructura. Las posibles diferencias se incluirán en el Plus Convenio.

c) La aplicación de la nueva estructura salarial no debe representar en ningún caso costes adicionales para la empresa.

Excepcionalmente y para los trabajadores que hayan ascendido de categoría o nivel salarial, desde el 1 de junio de 1987 hasta la implantación de la nueva estructura salarial y que tengan percepciones anuales inferiores a las que establece la nueva tabla, se les aplicará ésta, aceptando la Dirección de la Empresa los incrementos que ello represente.

TABLA DE NIVELES SALARIALES

AREA NIVEL	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	MANUTENCION	LABORAT. E INVESTIG.	ADMON.	COMERCIAL	SEGURIDAD Y VIGILANCIA	OFICINA TECNICA	SERVICIO MEDICO	SERVICIOS GENERALES	OTRAS CATEGORIAS	INFORMATICA
11											Tecnico	
10											Tecnico Medio	
9	Ayudante tecnico	Ayudante tecnico		Ayudante de Investigacion				Jefe Oficina Tecnica				Programador de 1ª
8					Jefe Unidad Administ.	Jefe de Agencia		Delineante Project.	A.T.S.			Operador Jefe de Equipo
7	Contramaestre	Contramaestre	Contramaestre	Contramaestre		Promotor Ventas	Contramaestre					
6		Maestro Mantenimiento. Tec.Org. Mantenimiento			Oficial 1ª Administrativo			Ayudante Organiz.				Programador de 2ª
5	Controlador de Proceso	Oficial de 1ª		Analista		Vendedor	Jefe de Guardas	Delineante				Operador Ordenador

TABLA DE NIVELES SALARIALES												
AREA NIVEL	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	MANIFACCION	LABORAT. E INVESTIG.	ADMIN.	COMERCIAL	SEGURIDAD Y VIGILANCIA	OFICINA TECNICA	SERVICIO MEDICO	SERVICIOS GENERALES	OTRAS CATEGORIAS	INFORMATICA
4	- Profes. de 1º - Controlador de calidad	- Engrasador. - Oficial 2º	- Conductor Eq.Móvil - Grufeta - Verificador. - Almacenero.		Oficial de 2º Adminis.	Vendedor interior			Enfermero			Operador equipo periférico
3	Profesional de 2º	Ayudante Mantenimiento	- Chófer - Recadista - Operador - Manutención	Auxiliar Laboratorio	Auxiliar Admvo.		- Operador Seguridad - Guarda Jurado			- Telef.-re- - cepcionista - Conserje - Dpte.Econo- - nomto		Grabador
2	Ayudante Especial.		- Ay. de Almacén - Basculero - Pesador				Guarda					
1										- Auxiliar Act.Div. - Operario Limpieza	Peón	

TABLAS DE 1.991

ANEXO - II

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS DE CALIDAD	S. BASE + S. CALIDAD	S. BAS+P. CAL + 5% ANTIG.	S. BAS+P. CAL + 10% ANTIG.	S. BAS+P. CAL + 20% ANTIG.	S. BAS+P. CAL + 30% ANTIG.	S. BAS+P. CAL + 40% ANTIG.	S. BAS+P. CAL + 50% ANTIG.	S. BAS+P. CAL + 60% ANTIG.
1	664.622	812.286	1.476.908	1.510.139	1.543.370	1.609.832	1.676.295	1.742.757	1.809.219	1.875.681
2	708.896	878.789	1.587.683	1.623.127	1.658.572	1.729.461	1.800.351	1.871.240	1.942.129	2.013.019
3	768.014	930.430	1.698.444	1.736.845	1.775.246	1.852.047	1.928.848	2.005.650	2.082.451	2.159.253
4	827.135	996.851	1.823.986	1.865.343	1.906.699	1.989.413	2.072.126	2.154.840	2.237.553	2.320.267
5	871.406	1.070.724	1.942.129	1.985.700	2.029.270	2.116.411	2.203.551	2.290.692	2.377.832	2.464.973
6	915.677	1.144.611	2.060.288	2.106.072	2.151.856	2.243.424	2.334.991	2.426.559	2.518.127	2.609.695
7	989.510	1.196.320	2.185.830	2.235.305	2.284.781	2.383.732	2.482.683	2.581.634	2.680.585	2.779.535
8	1.048.629	1.270.110	2.318.740	2.371.171	2.423.602	2.528.465	2.633.328	2.738.191	2.843.054	2.947.917
9	1.107.750	1.343.914	2.451.664	2.507.052	2.562.439	2.673.214	2.783.989	2.894.764	3.005.539	3.116.314
10	1.166.733	1.425.239	2.591.972	2.650.309	2.708.646	2.825.319	2.941.992	3.058.665	3.175.339	3.292.012
11	1.240.564	1.506.482	2.747.046	2.809.075	2.871.103	2.995.159	3.119.216	3.243.272	3.367.328	3.491.385

COMPLEMENTOS DE PUESTOS 1.991

NIVEL	TURNIDAD VALOR ANUAL	TURNIDAD UNIDADES DEVENGO	TURNIDAD PRECIO	NOCTURNIDAD VALOR ANUAL	NOCTURNIDAD UNIDADES DEVENGO	NOCTURNIDAD PRECIO	COMP.FEST. VALOR ANUAL	COMP.FEST. UNIDADES DEVENGO	COMP.FEST. PRECIO	C.D.DOMIN. VALOR ANUAL	C.D.DOMIN. UNIDADES DEVENGO	C.D.DOMIN. PRECIO
	1	98.677	12	8.223	32.752	80	409,40	96.546	12	8.045	64.505	39
2	104.648	12	8.721	34.250	80	428,12	96.546	12	8.045	64.505	39	1.654
3	110.634	12	9.219	37.232	80	465,39	96.546	12	8.045	64.505	39	1.654
4	118.111	12	9.843	40.195	80	502,44	96.546	12	8.045	64.505	39	1.654
5	124.097	12	10.341	43.177	80	539,72	109.103	12	9.092	64.505	39	1.654
6	131.572	12	10.964	46.157	80	576,97	123.688	12	10.307	64.505	39	1.654
7	140.533	12	11.711	49.137	80	614,21	123.688	12	10.307	64.505	39	1.654
8	149.510	12	12.459	52.116	80	651,45	123.688	12	10.307	64.505	39	1.654
9	156.985	12	13.082	55.098	80	688,73	144.313	12	12.026	64.505	39	1.654
10	167.459	12	13.955	58.063	80	725,79	188.503	12	15.709	64.505	39	1.654

	VALOR ANUAL	UNIDADES DE DEVENGO	PRECIO
POI VALIENCIA	103.378	12	8614,90