

En consecuencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a aquellas personas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante el referido Juzgado en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de mayo de 2001.—El Director del Departamento, Roberto Serrano López.

MINISTERIO DE FOMENTO

13352 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2001, de la Dirección General de la Vivienda, la Arquitectura y el Urbanismo, por la que se acuerda publicar extracto de las Resoluciones por las que se conceden las autorizaciones de uso, para elementos resistentes de pisos y cubiertas, números 4777/01 a 4790/01.*

A los efectos procedentes esta Dirección General ha acordado publicar extracto de las Resoluciones siguientes:

Resolución número 4777 de 19 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4777/01 al forjado de placas pretensadas «32 × 120 V2» fabricado por «Arriko, Sociedad Anónima», con domicilio en Araya (Álava).

Resolución número 4778 de 19 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4778/01 al forjado de placas pretensadas «40 × 120 V2» fabricado por «Arriko, Sociedad Anónima», con domicilio en Araya (Álava).

Resolución número 4779 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4779/01 a las correas pretensadas «Tub 20» fabricadas por «Prefabricados Agrícolas e Industriales, Sociedad Anónima», con domicilio en Zuera (Zaragoza).

Resolución número 4780 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4780/01 a las correas pretensadas «Tub 25» fabricadas por «Prefabricados Agrícolas e Industriales, Sociedad Anónima», con domicilio en Zuera (Zaragoza).

Resolución número 4781 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4781/01 a las correas pretensadas «Tub 30» fabricadas por «Prefabricados Agrícolas e Industriales, Sociedad Anónima», con domicilio en Zuera (Zaragoza).

Resolución número 4782 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4782/01 al forjado de viguetas armadas fabricado por «Prefabricados Chinyero, Sociedad Limitada», con domicilio en Santiago del Teide (Tenerife).

Resolución número 4783 de 20 de junio por la que se concede la Autorización de uso número 4783/01 a las correas pretensadas «Tub 30» fabricadas por «Horviten Valencia, Sociedad Anónima», con domicilio en Quart de Poblet (Valencia).

Resolución número 4784 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4784/01 a las placas pretensadas «H 200-B» fabricadas por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

Resolución número 4785 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4785/01 a las placas pretensadas «H 250-C» fabricadas por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

Resolución número 4786 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4786/01 a las placas pretensadas «H 300» fabricadas por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

Resolución número 4787 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4787/01 a las placas pretensadas «H 350» fabricadas por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

Resolución número 4788 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4788/01 a las placas pretensadas «H 400» fabricadas por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

Resolución número 4789 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4789/01 al forjado de viguetas pretensadas «P-14»

fabricado por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

Resolución número 4790 de 20 de junio por la que se concede la autorización de uso número 4790/01 al forjado de viguetas pretensadas «P-16» fabricado por «Prefabricados Lecrin, Sociedad Anónima», con domicilio en Padul (Granada).

El texto íntegro de las resoluciones, junto con las fichas técnicas a las que se refiere la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de 29 de noviembre de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 16 de diciembre) y la Resolución del Ministerio de Fomento de 30 de enero de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo) han sido notificadas directamente a las empresas solicitantes.

Los usuarios que precisen de las mencionadas fichas técnicas podrán solicitar la reproducción de las mismas a la empresa fabricante, que deberá facilitárselas en cumplimiento del artículo quinto del Real Decreto 1630/1980 de 18 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 8 de agosto).

Madrid, 20 de junio de 2001.—El Director general, Fernando Nasarre y de Goicoechea.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13353 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Hidrocontábrico Energía, S. A. U.».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Hidrocontábrico Energía, S. A. U.» (código Convenio número 9013562) que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

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, 20 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HIDROCONTÁBRICO ENERGÍA, S. A. U.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o establezca en el futuro la empresa «Hidrocontábrico Energía, Sociedad Anónima» para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será aplicable a todo el personal que preste servicios para la empresa cualquiera que sea la actividad a la que se dedique y la naturaleza del contrato laboral común que tenga suscrito, salvo el personal de alta dirección y personal directivo que acepte acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor con efecto desde el 1 de enero de 2001, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo aquellos

conceptos en que expresamente se hubiere convenido otra fecha, y será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2002. Y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los años sucesivos salvo que fuese denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Incrementos económicos.*

Los importes fijados en el presente Convenio son los aplicables para el primer año de su vigencia.

Con efectos al 1 de enero del 2002, las cuantías entonces vigentes para cada uno de los conceptos económicos salariales y percepciones extrasalariales establecidos se incrementarán en el IPC previsto, que para el año 2001 se estima en un 2 por 100.

Artículo 5. *Cláusulas de revisión.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre del 2002, un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos retributivos del Convenio, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el porcentaje de exceso sobre la expresada cifra.

En tal supuesto, la revalorización correspondiente deberá ser aplicada sobre cada uno de dichos conceptos, sirviendo por consiguiente su resultado como base para la aplicación del porcentaje de incremento que se pacte para el año siguiente.

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2003.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía personal.*

El Convenio constituye un todo indivisible, por lo que la valoración del mismo debe hacerse en su conjunto económico y normativo, sustituyendo y compensando globalmente las condiciones que anteriormente rigieran por mejora individual concedida por la empresa, establecida en pacto individual o resultante de la aplicación de cualquier normativa a las relaciones contractuales, no siendo admisibles valoraciones de aspectos aislados o parciales de su contenido, si del examen del conjunto se desprende que es más favorable para el trabajador.

Ello no obstante, se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Norma general de organización del trabajo.*

La organización, control y dirección del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La potestad organizativa de la empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y demás normas vigentes de aplicación, y en especial las correspondientes a los representantes legales de los trabajadores referidas a la negociación de las condiciones de trabajo.

En el marco de las relaciones laborales pactado, las partes acuerdan el acatamiento de los principios y normas establecidos en la Ley, y comprometen su colaboración en cuantas mejoras en sistemas o métodos de prestación del trabajo puedan implantarse para alcanzar el más adecuado desarrollo tecnológico y de calidad de servicio.

Se establecen como principios de general aplicación, el de trabajo en equipo, los de colaboración, delegación y participación en el trabajo, y el de desarrollo personal y humano de todos los trabajadores de «Hidrocarburo Energía, Sociedad Anónima», dedicando especial atención a la formación y preparación del personal para el desarrollo de sus cometidos con eficacia y seguridad.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Cuando necesidades organizativas o de servicio lo aconsejen, cualquier trabajador puede ser trasladado de puesto de trabajo, provisional o definitivamente, con sujeción a las normas legales de aplicación.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional será plena, sin perjuicio del respeto a los derechos económicos del trabajador.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

Si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción fuere necesario el traslado de uno o más trabajadores a centros distintos, y resultase imprescindible el cambio de residencia, se negociarán con los interesados las condiciones del mismo.

En caso de discrepancia se intentará alcanzar un acuerdo con la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio; y si ello no fuera posible se aplicarán las condiciones establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Personal de capacidad disminuida.*

Siempre que existan vacantes acordes con su formación y capacidad, «Hidrocarburo Energía, Sociedad Anónima» procurará ofrecer un puesto de trabajo compatible a aquellos trabajadores a quienes, como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, les fuera reconocida una invalidez permanente total para su profesión habitual por los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

En tal supuesto, la retribución a percibir por el personal será la que corresponda al puesto que hayan de pasar a ocupar, en las condiciones que en el nuevo contrato se establezcan.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 11. *Jornada.*

Las horas de promedio en cómputo anual serán las resultantes de la aplicación del horario laboral establecido en el artículo 12; en todo caso, nunca podrán superar las cuarenta horas semanales en cómputo anual.

Artículo 12. *Horario laboral.*

El trabajo de todo el personal, se realizará de lunes a viernes y en los horarios siguientes:

a) Del 1 de enero al 31 de julio y del 1 de septiembre al 23 de diciembre:

De Lunes a jueves: De ocho a catorce horas y de quince a diecisiete treinta horas (o bien de quince treinta a dieciocho horas).

Los viernes: De ocho a catorce treinta.

b) Del 1 de agosto al 31 de agosto, Semana Santa y del 24 al 31 de diciembre: De lunes a viernes: De ocho a catorce horas.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales de veintidós días laborables durante el año 2001 y de veintitrés días laborables durante el año 2002. Este período que podrá ser fraccionado por necesidades del servicio o a petición del interesado, se refiere a un año completo de permanencia en la plantilla, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año tendrá derecho únicamente a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados antes del comienzo de su disfrute.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

Artículo 14. *Fiestas.*

Tendrán la consideración de festivos todos los días declarados oficialmente como tales (12 de carácter nacional y dos locales), así como el primer lunes laborable de junio, denominado «Día de la Energía».

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 16. *Maternidad y lactancia.*

Se estará a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 17. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la Ley o en el presente Convenio.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir de dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

f) Por el tiempo indispensable para la práctica de exámenes médicos, prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo como tiempo de servicios de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior suspensión contractual por esta causa.

CAPÍTULO IV

Prevención de riesgos laborales y formaciónArtículo 19. *Seguridad e higiene. Prevención de riesgos laborales.*

La representación del personal y la Dirección de la empresa reconocen la importancia que tiene la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Por ello consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo mediante una serie de planes y normas de Seguridad y Prevención que abarquen toda la problemática de la empresa orientadas a la protección de los trabajadores contra los riesgos del trabajo, y que complementen todas las disposiciones de carácter general dictadas en la materia.

Se realizarán las campañas y cursillos necesarios, y se fomentará la creación de un clima preventivo de accidentes que produzca como resultado la disminución de los mismos, poniendo a su vez en práctica las medidas necesarias para evitarlos, manteniendo una constante vigilancia a fin de que sean observadas debidamente las normas de prevención y seguridad.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La empresa aplicará las medidas que

integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos, y evaluar los que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, y tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

La empresa fomentará una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, y garantiza la participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales son los Delegados de Prevención, elegidos por y entre los representantes del personal, y a los que la empresa, directamente o a través de conciertos con entidades especializadas, deberá proporcionar los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento de su deber de protección del personal frente a los riesgos derivados del trabajo, «Hidrocarbónico Energía, Sociedad Anónima» se integrará en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Hidrocarbónico que periódicamente controlará además las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, y velará por el estado de salud de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención formarán, junto con representantes designados por la empresa en igual número al de aquellos, el Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados de Prevención, y el Comité de Seguridad y Salud ejercerán las competencias y facultades que les reconoce la Ley y disposiciones reglamentarias que la desarrollen, y tendrán los derechos, garantías y obligaciones que asimismo se deriven de las expresadas normas.

Artículo 20. *Formación.*

Ambas partes consideran un deber primordial de la empresa el atender permanentemente a la formación y al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, con la finalidad de posibilitar su promoción y desarrollo en este campo y adecuar su nivel de conocimientos, competencias y habilidades a las exigencias que en cada momento pudieran resultar más útiles para el logro de los objetivos empresariales.

De acuerdo con las necesidades detectadas por los responsables de las distintas áreas y unidades de la empresa, anualmente deberá elaborarse un Plan de Formación en el que se programarán las acciones formativas a desarrollar a lo largo del ejercicio en las diferentes materias que habrán de ser objeto de los cursos a impartir durante el mismo. En dichos planes se prestará especial atención a los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la calidad de atención al cliente, y la adaptación permanente de los empleados a la evolución de los avances tecnológicos a introducir en sus ocupaciones y cualificaciones profesionales.

En coherencia con lo expuesto, la Dirección de la empresa velará porque los empleados puedan compaginar en la práctica un eficaz desempeño de sus funciones y cometidos con la participación en las necesarias acciones formativas que se programen, concediendo, para ello las oportunas licencias a los interesados.

CAPÍTULO V

Clasificación, promoción profesional y empleoArtículo 21. *Clasificación profesional.*

La adscripción funcional de estructura en grupos profesionales se hará de acuerdo con las normas que se especifican en el presente capítulo, manteniendo cada empleado su nivel retributivo actual y el grupo de cotización a la Seguridad Social al que se encuentra adscrito.

Artículo 22. *Grupos profesionales.*

Se establecen los siguientes:

Grupo profesional I. Mandos Superiores.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo profesional puede desempeñar todos o alguno de los siguientes cometidos:

- a) Realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- b) Tareas que implique la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- c) Asunción de responsabilidades completas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la propia Dirección o de integrantes del equipo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, y en uno o varios campos de actuación profesional.

Formación: Se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el trabajo.

Grupo profesional II. Mandos intermedios.

Criterios generales: Deben encuadrarse en este grupo profesional aquellas personas que desarrollen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, o tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III. Resto de empleados.

Criterios generales: El personal adscrito a este grupo profesional realizará, en general, trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa individual por parte de quienes los desempeñen comportando la responsabilidad de los mismos bajo supervisión, y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachiller Superior o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el trabajo, salvo en el caso de pertenencia al nivel especial de personal de nuevo ingreso.

El Grupo 1 constará de los cinco niveles siguientes:

- A) Nivel superior.—Para poder alcanzar este nivel es necesario haber permanecido al menos tres años en el nivel medio, y reunir los conocimientos y preparación necesaria, a juicio de la Dirección de la empresa.
- B) Nivel medio.—Para poder alcanzar este nivel es necesario haber permanecido al menos tres años en el nivel de consolidación, y reunir los conocimientos y preparación necesaria, a juicio de la Dirección de la empresa.
- C) Nivel de consolidación.—Es el que le corresponde a un empleado que realice sus funciones conforme a estándares medios. Es el nivel en el que se deberán encontrar la mayor parte de los empleados.
- D) Nivel de operación.—En este nivel se entiende que el empleado está plenamente capacitado para resultar operativo. El trabajador permanecerá en el mismo doce meses antes de poder acceder al nivel siguiente. A partir del nivel de operación el trabajador comienza a percibir la retribución variable.
- E) Nivel de entrada.—Es el de incorporación. El trabajador permanecerá en el mismo un período de seis meses.

Los grupos II y III constarán de cuatro niveles, desapareciendo el nivel que hemos denominado «medio».

La Dirección de la empresa podrá prescindir del tiempo de permanencia en cualquiera de los niveles cuando, a su juicio, un trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder al nivel superior. En todo caso, la subida desde los niveles de entrada y operación serán automáticos a partir de que el trabajador cumpla con el periodo de duración establecido en este Convenio.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

En los demás casos, la promoción se ajustará a criterios objetivos de méritos y capacidad, estableciendo la Dirección de la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, recabando el previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. *Empleo.*

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa específica de aplicación en materia de contratación laboral, eligiéndose en cada caso la modalidad de contrato más adecuada a la naturaleza y duración de los trabajos a desarrollar.

Antes de proceder a la cobertura de vacantes con personal de nuevo ingreso, se valorará la posibilidad de que el puesto o puestos de que se trate puedan ser cubiertos por personal de plantilla.

La Dirección de la empresa determinará, en su caso, las pruebas a realizar, así como los requisitos que deben acreditar los candidatos en el proceso de selección correspondiente.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 25. *Carácter de las retribuciones.*

Los importes, tanto de las retribuciones salariales como de los demás devengos extrasalariales, están calculados por sus valores brutos, siendo por tanto por cuenta de los trabajadores los impuestos que graven estos conceptos y las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno le corresponden.

Artículo 26. *Conceptos retributivos.*

Las percepciones económicas por la prestación profesional de servicios se integran en los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus asistencia y puntualidad.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento variable.
- Complemento de comida.
- Complemento de Turnos.

Artículo 27. *Salario base.*

Constituye la contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, percibiéndose por los importes brutos mensuales, según las cuantías establecidas para cada nivel retributivo y jornada común ordinaria en la tabla salarial que se incluye como anexo I.

Artículo 28. *Plus de asistencia y puntualidad.*

Lo percibirá todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio por cada día de asistencia puntual al trabajo.

Será de cuantía igual para todos los grupos profesionales, y queda establecido para el año 2001 en 1.000 pesetas incrementado en el IPC real del año 2000.

Los días de descanso disfrutados por compensación del tiempo de trabajo extraordinario realizado o por vacaciones tendrán la consideración de días efectivamente trabajados, a efectos del devengo de este plus.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá por este concepto dos pagas extraordinarias de una mensualidad del sueldo por cada una de ellas. Las cuales se abonarán los meses de junio y noviembre respectivamente.

Artículo 30. Complemento variable.

Lo percibirán todos los trabajadores que se encuentren al menos en el nivel de operación. El complemento variable se percibirá por el logro de los objetivos establecidos por la Dirección de la empresa y premia la responsabilidad demostrada en el desempeño de sus funciones, dedicación, espíritu de colaboración y actitudes análogas.

El complemento variable podrá alcanzar una cuantía del 30 por 100 del salario base del nivel retributivo correspondiente.

El complemento variable tendrá carácter anual y se percibirá fraccionado en dos pagos en julio y febrero. El primero de ellos será un pago a cuenta y en ningún caso podrá ser inferior al 40 por 100 de la cantidad anual que percibiría el trabajador si se mantuvieran los porcentajes alcanzados en el ejercicio anterior o, en su defecto, el valor promedio que se viene estableciendo para el conjunto de trabajadores. En el segundo pago se efectuará la regularización correspondiente.

Antes del comienzo de cada ejercicio, la Dirección establecerá los objetivos conjuntamente con cada trabajador que deberán ser lógicos y consecuentes con la política establecida por la Dirección.

Al final del ejercicio la Dirección informará al trabajador sobre el porcentaje de objetivos alcanzados para cada uno de los objetivos establecidos.

Artículo 31. Complemento de comida.

Lo percibirá todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio por cada día efectivamente trabajado de jornada partida.

Cada vale, tendrá un importe de 1.300 pesetas y serán válidos para su utilización en la mayor parte de restaurantes cercanos a los centros de trabajo.

Antes del comienzo de cada mes, se repartirán los vales correspondientes a dicho mes de modo que en todos los centros de trabajo puedan disfrutar adecuadamente de dicho complemento.

Artículo 32. Plus de turnicidad.

El personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos percibirá un plus, por día efectivo de trabajo en estas condiciones, que tiene por objeto compensar cuantos inconvenientes se deriven de este sistema de trabajo. La cuantía de este plus, que será igual para todos los niveles retributivos, se fija para el año 2001 en 1.300 pesetas por cada día efectivo que se trabaje en las expresadas condiciones.

Se establece turno abierto discontinuo, para el personal del Centro de Atención al Cliente Telefónico, el cual no cubre, ni la jornada nocturna, ni los domingos y fiestas. Se incluye tabla de turnos como anexo II.

Artículo 33. Retribución de las vacaciones.

La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Salario Base, todos aquellos otros que se perciben por día laborable efectivamente trabajado, cuyo cálculo se efectuará aplicando los importes unitarios de dichos conceptos a los días laborables disfrutados de vacaciones.

Artículo 34. Devengos extrasalariales.

Se entiende por devengos extrasalariales aquellos conceptos que se regulan a continuación, que responden a circunstancias especiales del trabajo independientes de las exigencias del puesto, percibidas como compensaciones o indemnización de gastos suplidos.

a) Dieta: Es una retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador para la reparación de los gastos de manutención y hospedaje que se producen cuando por orden de la empresa tiene que desplazarse fuera del centro de trabajo habitual, no pudiendo hacer alguna de las comidas principales o pernoctar en su domicilio o residencia habitual.

b) Gastos de locomoción: De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior sobre Dietas, el personal desplazado será compensado por la empresa por todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes –ida y vuelta– a la localidad de prestación del servicio, debiendo justificar el interesado ante la misma los gastos efectuados.

El tiempo invertido en el desplazamiento computado desde su centro de trabajo se efectuará dentro de su jornada de trabajo, y en casos especiales se considerará como extraordinario si se efectúa fuera del horario normal o en días no laborables o festivos.

Las dietas y gastos de locomoción que se expresan en los párrafos anteriores serán de aplicación en todos los desplazamientos dentro y fuera

de la provincia, incluso para el extranjero, determinándose para cada caso concreto antes de comenzar el viaje al lugar de desplazamiento las condiciones económicas de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

c) Gastos de desplazamiento: Se abonarán los gastos de desplazamiento a razón de 40 pesetas por kilómetro. Que para el año 2002 y los sucesivos se irá actualizando con el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año anterior.

Artículo 35. Compensación por traslado.

En los supuestos en que por necesidades del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado con carácter permanente a un municipio de la provincia distinto de aquel en que tuviera su centro de trabajo, y este no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir el kilometraje correspondiente a su desplazamiento diario en viajes de ida y regreso a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente Convenio.

Artículo 36. Liquidación y pago de la nómina.

La liquidación y pago mensual de los haberes del personal de la empresa se realizará mediante transferencia bancaria que se hará efectiva entre los días 1 y 5 del mes siguiente al de su devengo.

CAPÍTULO VII**Beneficios sociales****Artículo 37. Garantías en situación de incapacidad temporal y maternidad.**

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de maternidad, el personal de la empresa disfrutará de las siguientes garantías:

a) En enfermedad común: Durante los siete primeros días de la baja tendrá garantizado el 90 por 100 de las percepciones correspondientes a los conceptos de sueldo y antigüedad. Este garantía se elevará al 95 por 100 desde el octavo al decimoquinto día, ambos inclusive.

A partir del decimosexto día de la baja, y con independencia de la duración del proceso de incapacidad temporal, la garantía alcanzará el 100 por 100 de los conceptos retributivos señalados.

b) En maternidad, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral: Se garantiza el 100 por 100 de las referidas percepciones retributivas desde el primer día de la baja.

El disfrute de las anteriores garantías en incapacidad temporal se entiende condicionado, sin embargo, al necesario control por parte del Servicio Médico de empresa, por lo que la negativa del trabajador a someterse a las pruebas y reconocimientos que por parte de aquel se consideren pertinentes, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de estas mejoras de prestaciones.

Artículo 38. Plan de pensiones.

Se establece un plan de pensiones mixto para todo el colectivo de trabajadores desde el año 2001: De aportación definida para las prestaciones de jubilación y fallecimiento postjubilación y de prestación definida para las prestaciones de riesgo (invalidez y fallecimiento antes de la jubilación).

Los empleados adquieren la titularidad de las aportaciones realizadas en su nombre, así como la rentabilidad producida hasta el momento de producirse la contingencia. Cada empleado tendrá asignada una cuenta individual cuyo importe constituirá la prestación correspondiente del plan de pensiones. Incluso en caso de baja en la empresa, seguirán manteniendo la titularidad de los derechos económicos acumulados, denominados derechos consolidados.

Todos los empleados tienen derecho al acceso al plan de pensiones y por tanto las prestaciones cubiertas por este.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control, formada por representantes de la empresa promotora del plan de pensiones y empleados, manteniéndose como mínimo la mayoría absoluta de la representación de los empleados.

El plan de pensiones será gestionado por una entidad gestora, independiente de la empresa y supervisada por una comisión de control, distinta de la anterior, denominada comisión de control de fondo de pensiones.

La empresa realizará las aportaciones para cada uno de los partícipes den la cuantía derivada de la aplicación de un porcentaje sobre su salario pensionable, que estará constituido por el salario base y pagas extraordinarias. El porcentaje de aportación se establece en función del nivel salarial de cada uno de los partícipes y se corresponde con la tabla de aportaciones del anexo III.

Los empleados podrán realizar aportaciones voluntarias, en las mismas condiciones ventajosas que las derivadas de las aportaciones obligatorias.

Las prestaciones podrán percibirse en forma de capital, capital-renta, renta financiera o renta actuarial. Si se opta por renta financiera, el beneficio establecerá el importe en el momento de solicitar la prestación, de forma que esta se percibirá mientras existan derechos consolidados. Si se opta por la renta actuarial, los derechos consolidados servirán de prima única para contratar la renta solicitada en una compañía de seguros.

Las prestaciones de riesgo (invalidez y fallecimiento prejubilación) se establecen de forma de capital de n anualidades de salario pensionable, en función de la contingencia causada según se recoge en el cuadro siguiente, y complementarias de los derechos consolidados generados por las aportaciones del promotor. Es decir, las prestaciones estarán formadas por el importe de los derechos consolidados acumulados hasta la fecha de la contingencia más unos capitales adicionales cubiertos mediante una póliza se seguros en el caso de que dichos derechos consolidados fueran menores a las siguientes anualidades:

Prestación	Anualidades
Fallecimiento	4
Invalidez permanente total	4
Invalidez permanente absoluta	4,5
Gran invalidez	5

Este plan de pensiones se elaborará durante el año 2001, con idénticas condiciones que el actualmente vigente para los empleados de «Gas de Asturias, S. A. U.», el régimen de aportaciones será progresivo, y la empresa abonará con carácter retroactivo las cantidades que correspondan desde enero de 2001 (sino existe ninguna causa legal que lo imposibilite), independientemente de la fecha de entrada en vigor de dicho plan de pensiones.

Artículo 39. Seguros en mejora de prestaciones del sistema de Seguridad Social.

La empresa se compromete a crear un seguro de vida para cubrir como riesgo principal el fallecimiento originado por cualquier causa, y como complementario el de invalidez permanente absoluta, por un capital igual al importe anual del salario base de cada empleado, correspondiente al año natural anterior al hecho causante.

Igualmente, mantendrá el seguro de accidentes que tiene concertado para cubrir las contingencias de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, incapacidad temporal o parcial y los gastos de asistencia sanitaria de sus empleados, cuando se deriven de un accidente, sea o no laboral, y por un capital igual al previsto en el párrafo anterior, en las condiciones que en la póliza suscrita se recoge.

Artículo 40. Anticipos.

Para atender al pago de necesidades extraordinarias y urgentes que pudieran presentarse, el trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de hasta dos mensualidades de salario base, a amortizar en seis meses, mediante descuento en nómina, en otros tantos pagos iguales.

La Dirección de la empresa destinará anualmente la cantidad de tres millones (3.000.000) de pesetas para hacer frente a estos anticipos.

Artículo 41. Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.

Se constituye un fondo anual de seis millones (6.000.000) de pesetas, destinado a la concesión de préstamos para adquisición o reparación de vehículos a favor del personal que habitualmente utilice su vehículo particular como medio de trabajo al servicio de la empresa.

Dichos préstamos podrán ser solicitados por los empleados hasta una cuantía máxima de dos millones (2.000.000) de pesetas, debiendo ser amortizados en el plazo de cinco años, devengando el 50 por 100 del interés preferencial con que en el momento de la concesión estén operando las entidades financieras, y a devolver, mediante descuento en nómina, por mensualidades constantes e iguales.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 42. Faltas y sanciones.

Se estará a lo marque la legislación vigente.

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes Dirección de la empresa y otros tantos miembros del Comité de Empresa.

Su intervención y decisión será obligatoria con carácter previo al planteamiento, de conflicto colectivo ante la jurisdicción social competente.

Esta Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

Disposición adicional segunda. Solución de conflictos.

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes de comprometen a resolver todas las discrepancias de carácter colectivo que en el orden laboral puedan surgir por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios.

Disposición adicional tercera. Ultravigencia del contenido normativo del Convenio.

A efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes declaran que tendrá carácter normativo y, por consiguiente, vigencia indefinida hasta que en virtud de un nuevo pacto colectivo se acuerde su expresa modificación o derogación, todo el articulado del presente Convenio, con la única excepción de la disposición adicional segunda (solución de conflictos).

Disposición final única. Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto en el presente pacto colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, suscrito el 28 de abril de 1997 y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 13 de mayo de 1997 en el «Boletín Oficial del Estado» del 9 de junio.

ANEXO I

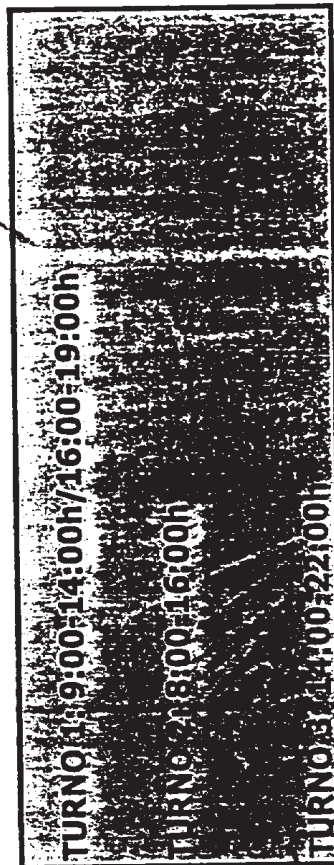
«Hidrocarbónico Energía, Sociedad Anónima»

Categorías profesionales y niveles económicos	Nivel	Salario mínimo - Kpta. 2001
GRUPO I <i>Mandos Superiores</i>	1	5.500
	2	4.500
	3	3.500
	4	3.000
	Entrada	2.000/3.000
GRUPO II <i>Mandos Intermedios</i>	1	3.500
	2	3.000
	3	2.500
	Entrada	1.500/2.500
GRUPO III <i>Resto de empleados</i>	1	2.500
	2	2.000
	3	1.750
	Entrada	1.500/1.750

ANEXO II

CALENDARIO DE TURNOS ABIERTOS DISCONTINUOS

SEMANAS	1ª SEMANA							2ª SEMANA							3ª SEMANA							4ª SEMANA							5ª SEMANA																
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D										
EQUIPO A	1	1	1	1	1	1	D	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	D	D	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D						
B	1	1	1	1	1	1	D	1	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D				
C	1	1	1	1	1	1	D	1	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	2	D	D			
D	2	2	2	2	2	2	D	1	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	3	3	3	D	D	
E	3	3	3	3	3	3	D	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	1	1	1	1	D	D



ANEXO III

Categoría profesional	Nivel económico	2001			2002			2003			2004			2005		
		Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total	Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total	Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total	Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total	Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total
0	0	1,02	0,68	1,70	2,04	1,36	3,40	3,06	2,04	5,10	4,08	2,72	6,80	5,10	3,40	8,50
Grupo I.1	1	1,02	0,68	1,70	2,04	1,36	3,40	3,06	2,04	5,10	4,08	2,72	6,80	5,10	3,40	8,50
Grupo I.2	2	0,97	0,64	1,61	1,93	1,29	3,22	2,89	1,93	4,82	3,86	2,57	6,43	4,82	3,22	8,04
Grupo I.3	3	0,87	0,58	1,45	1,73	1,16	2,89	2,60	1,74	4,34	3,47	2,31	5,78	4,34	2,89	7,23
Grupo II.1	4	0,78	0,52	1,30	1,56	1,04	2,60	2,35	1,56	3,91	3,13	2,08	5,21	3,91	2,60	6,51
Grupo I.4	5	0,70	0,47	1,17	1,40	0,94	2,34	2,10	1,40	3,50	2,80	1,87	4,67	3,50	2,34	5,84
Grupo II.2	6	0,66	0,44	1,10	1,31	0,88	2,19	1,97	1,32	3,29	2,63	1,75	4,38	3,29	2,19	5,48
Grupo II.3	7	0,60	0,40	1,00	1,19	0,80	1,99	1,79	1,20	2,99	2,39	1,59	3,98	2,99	1,99	4,98
Grupo III.1	8	0,56	0,38	0,94	1,13	0,76	1,89	1,70	1,13	2,83	2,27	1,51	3,78	2,83	1,89	4,72
Grupo I. Entrada ..	9	0,53	0,36	0,89	1,07	0,72	1,79	1,61	1,07	2,68	2,15	1,43	3,58	2,68	1,79	4,47
Grupo II. Entrada ..	10	0,51	0,34	0,85	1,01	0,68	1,69	1,52	1,02	2,54	2,03	1,35	3,38	2,54	1,69	4,23
Grupo III.2	11	0,48	0,32	0,80	0,96	0,64	1,60	1,44	0,96	2,40	1,92	1,28	3,20	2,40	1,60	4,00
Grupo III.3	12	0,46	0,30	0,76	0,91	0,61	1,52	1,37	0,91	2,28	1,82	1,22	3,04	2,28	1,52	3,80
Grupo III. Entrada ..	13	0,42	0,28	0,70	0,84	0,56	1,40	1,26	0,84	2,10	1,68	1,12	2,80	2,10	1,40	3,50

13354 RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales («Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto de 2000) (Código Convenio número 9900275), que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 20 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA

Asistentes:

Representación de los trabajadores:

UGT:

Don Hilario Nebra Laguía.

Don Sebastián Serena Expósito.

Don Francisco Soto Muñoz.

CC.OO.:

Don Carlos González Abad.

Don Mariano Herrera Palomares.

Don José Luis Novoa Vázquez.

Representación de las empresas:

Don José Luis Rey Recio.

Doña Carmina Chía Forradellas.

Don Agustín Correa Morán.

Don Manuel González Regueira.

Don Jorge de Saja González.

Don José Antonio Fernández González (Asesor).

En Madrid, siendo las once horas y treinta minutos del día 16 de mayo de 2001, se reúne, en Diego de León, número 54, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales, con asistencia de los señores que al margen se relacionan.

Por las representaciones respectivas y por unanimidad, se hacen constar:

a) Que previamente a este acto, los legales representantes de las Centrales Sindicales y de la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, acordaron fijar para el día de hoy a las once treinta horas, reunión de la Comisión Negociadora del Convenio celebrado para el año 2000, a fin de tratar del siguiente orden del día:

1.º Cláusula de revisión y crecimiento salarial, de conformidad a lo previsto en el artículo 48 del Convenio, según fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 185, de 3 de agosto de 2000.

b) Que dándose por legalmente constituida la Comisión Negociadora, acuerdan proceder a determinar la aplicación de la referida cláusula de revisión y crecimiento salarial conforme previene el artículo 48 del Convenio celebrado para el año 2000.

c) Y toda vez que según resulta de la certificación librada por el Área de Informática Estadística del Instituto Nacional de Estadística, queda acreditado que el incremento relativo de variación de Índice de Precios al Consumo para el año 2000, es del 4 por 100, por unanimidad adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Resolver que procede la revisión salarial prevista en el artículo 48.1 del Convenio Colectivo vigente, por cuanto el IPC establecido por el INE registra al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2,7 por 100 respecto del IPC al 31 de diciembre de 1999.

Segundo.—Aplicar la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 48.1 del Convenio Colectivo vigente, mediante el incremento del 1,30 por 100 sobre la tabla salarial y prima de asistencia establecida en el propio Convenio, todo ello con efectos a partir del 1 de enero de 2000.

Tercero.—Aprobar la nueva tabla salarial con vigencia a partir del 1 de enero de 2000, que se acompaña a la presente acta por anexo, y dejando fijada la prima de asistencia con efectos, asimismo, a partir del 1 de enero de 2000, en 827 pesetas por día efectivamente trabajado.

Cuarto.—Aprobar la nueva redacción de los artículos 41 y 42, que quedan como sigue:

«Artículo 41. Gastos de desplazamiento.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en que radique su centro de trabajo, percibirán, en su caso y respectivamente, las siguientes cantidades: Por comida, 1.468 pesetas; por cena, 1.468 pesetas; por alojamiento, 2.657 pesetas, y por desayuno, 418 pesetas. En todo caso, se exigirán por la empresa los justificantes oportunos del gasto.