

Pesetas por día efectivo	Tabla 1997
Plus Disponibilidad	431
Plus Retén:	
Domingo/Festivos	8.341
Sábados (Inv./ver.)	5.132
Laborables	2.034
Compensación Mayor Gasto (Ptas./Km.)	46,60
Dietas:	
Desayuno	465
Comida/Cena	1.785
Compensación Otros Gastos	1.675
Pesetas hora	
Plus Retén:	
Laborables	217
No laborables	348
Pesetas mensuales	
Servicio militar	21.597
Retirada de carnet	9.914
Pesetas anuales	
Antigüedad (trienio)	46.151
Ayuda Pensionistas	372.050
Garantía de Mínimos:	
Jubil./Invalidez	1.029.900
Viudedad/Orfandad	823.921
MM. Pesetas anuales	
Fondo Social	57.219

19662 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008632), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 20 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «BAYER HISPANIA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA». VIGENCIA 1997-1998

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», en el Estado español, para cualquier actividad ejercida o desarrollada en los mismos.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

Tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998, con independencia de la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.

La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en el organismo oficial competente con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre nuevo acuerdo, se mantiene en vigor todo el contenido normativo.

Artículo 3. Incrementos salariales.

a) Con efectos desde el 1 de enero de 1997, todos los conceptos salariales y extrasalariales tendrán un incremento del 3 por 100 sobre sus valores a 31 de diciembre de 1996. En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 1997 un incremento respecto a la indicada fecha de 31 de diciembre de 1996 superior al 2,6 por 100, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión de los conceptos salariales de 1997 equivalente al exceso que hubiese experimentado el IPC sobre el citado 2,6 por 100, sin que pueda exceder en ningún caso dicho incremento del 0,4 por 100.

b) Para el año 1998, el incremento de los conceptos salariales y extrasalariales será el equivalente al incremento del IPC previsto oficialmente para este año, aumentado en un 0,3 por 100. En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 1998 un incremento respecto a 31 de diciembre de 1997 superior al previsto oficialmente por el Gobierno, se efectuará, al conocerse la cifra oficial, una revisión de los conceptos salariales de 1998 en el exceso sufrido sobre dicha previsión, sin que pueda exceder en ningún caso dicho incremento del 0,3 por 100.

Artículo 4. Equiparaciones, supresión y transformación de conceptos.

1. Ayuda a guarderías: Se extiende a toda la plantilla de la empresa en las condiciones previstas en el statu quo existente a 31 de diciembre de 1994.

2. Se acuerda la supresión de los siguientes conceptos:

- 2.1 Premio a la natalidad (artículo 75 Convenio Colectivo).
- 2.2 Declaración de Renta (statu quo).
- 2.3 Juguetes de Reyes (statu quo).

3. Plus distancia: Para el personal que a la firma de este Convenio tenga reconocido dicho plus, su importe pasará a formar parte del salario como complemento personal. De conformidad con la Ley 11/1994, queda suprimido el artículo 49 del Convenio Colectivo y statu quo sobre esta materia.

4. Conceptos salariales economato (artículo 77 del Convenio Colectivo y statu quo) y ayuda a la cultura (artículo 73 del Convenio Colectivo y statu quo): Una vez establecidos los nuevos grupos profesionales, quedarán suprimidas estas voces, pasando sus cuantías a formar parte del salario de quienes vinieran percibiéndolas.

5. Lote de Navidad: Congelado su importe al valor histórico de 8.800 pesetas durante toda la vigencia de este Convenio, se extiende a todos los colaboradores que no lo recibían hasta la fecha.

Como compensación por la supresión, transformación y equiparación de los conceptos citados en los puntos anteriores, la empresa satisfará a todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio las siguientes cuantías:

Año 1997: 20.000 pesetas, por una sola vez, sin que forme base a efectos salariales.

Año 1998: Opción entre las dos fórmulas siguientes:

22.500 pesetas por una sola vez, formando base e incluida la entrega del lote de Navidad, o

35.000 pesetas por una sola vez, formando base pero suprimiendo el lote de Navidad, si el resultado de la consulta al personal, acordada por la Comisión Negociadora de este Convenio, así lo prefijara por mayoría.

Artículo 5. Horas extraordinarias.

Se entiende como horas extraordinarias las que excedan de la jornada de mil setecientos sesenta y ocho horas de trabajo, en cómputo anual, o de la jornada anual pactada, según calendarios y horarios de cada centro y conforme a lo dispuesto en este artículo.

Las horas eventualmente realizadas, sólo en el número mínimo necesario y con arreglo a las condiciones legalmente establecidas, se compensarán con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso

productivo de la empresa, a lo largo de todo el año natural. No obstante, transcurridos cuatro meses desde su ejecución, será prioritaria la voluntad del trabajador para descansarlas o que las mismas se consoliden como horas extraordinarias a todos los efectos.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa fomentará, en lo posible, la política de reducción de horas extraordinarias mediante la redistribución del personal de plantilla o la creación de nuevos puestos de trabajo para obtener tal fin. Procurará, asimismo, que el reparto sea equitativo entre el personal de cada unidad de trabajo donde deban realizarse.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias de compañeros, suplencia de bajas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambio de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

El valor de las horas extraordinarias para los distintos niveles de Tarragona y Zona Franca, queda detallado en el anexo a este Convenio. Quart de Poblet mantendrá el sistema de compensación actualmente establecido.

Ambas partes declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de las horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente, durante la vigencia de este Convenio.

El personal del grupo de empleado mantendrá el compromiso de realizar horas extras cuando fuese preciso aplicando los criterios del artículo 5 del cuerpo de este Convenio y, en su caso, especialmente por exigencias del cargo y desempeño de las funciones encomendadas. Su compensación se efectuará conforme establece la ley.

Artículo 6. *Suplencias y prolongaciones de jornada.*

El turno de suplencias para cubrir bajas viene impuesto por el propio sistema de jornada y calendarios. Es decir, que la posible molestia de encabezar una lista de suplencias debe entenderse compensada dentro del nivel económico negociado en Convenio.

En las condiciones previstas en el artículo 5 del cuerpo de este Convenio, las ausencias en los puestos de trabajo a turno continuado y rotatorio serán cubiertas por una lista, tan reducida como sea posible, confeccionada por los responsables de cada unidad, de manera rotatoria entre el personal de cada plantilla. Por tanto, el turno debe dejar especificado quiénes son los colaboradores que voluntariamente estén previstos para suplir.

Los mandos de las unidades de trabajo afectadas procurarán advertir con la mayor anticipación posible las suplencias a realizar.

Expresamente se pacta que las horas extraordinarias devengadas por dichas suplencias, serán compensadas con descanso hasta agotar la disponibilidad de cada calendario.

Igualmente, los responsables de las unidades a turno continuado y rotatorio, pueden aplicar otras fórmulas como son, en los casos de ausencias imprevistas, sólo el primer día, retrasar la salida del ocupante del puesto de que se trate y adelantar la entrada del compañero del turno siguiente, preferentemente de manera equitativa, cobrando en este caso

la parte proporcional de los importes por suplencia detallados en el anexo a este Convenio.

Prolongaciones de jornada para personal a turno partido o fraccionado. Cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 5 del cuerpo de este Convenio, el personal a jornada fraccionada deberá prolongar la misma por el tiempo necesario. Salvo excepciones debidamente autorizadas por los responsables de la Unidad de que se trate, las prolongaciones de jornada se efectuarán por personal que no esté en su semana de retén.

En las situaciones de suplencias, prolongaciones de jornada, trabajos programados y llamadas para incorporación inmediata de Tarragona y Zona Franca, se aplicará la tabla salarial prevista en anexo a este Convenio, en la que se contemplan las diferentes percepciones en función de que las mismas tengan lugar en un día de trabajo normal, en turno de noche y/o en domingo/festivo, con inclusión y prorrateo, en su caso, de la cantidad diaria estipulada en concepto de suplencia imprevista.

Dicha tabla salarial está calculada teniendo en cuenta el descanso compensatorio de las horas trabajadas. Caso de no ser posible efectuar el descanso devengado, de conformidad con el artículo 5 del cuerpo de este Convenio, dichas horas adquirirán la consideración y serán abonadas como horas extraordinarias.

El importe de la suplencia imprevista dejará de percibirse en los trabajos realizados durante las paradas técnicas programadas según calendario.

Los trabajos programados con preaviso a quien tenga que realizarlos, aunque sean durante horas extraordinarias, así como los requerimientos de incorporación inmediata según reglamento y/o contrato laboral, no serán en ningún momento considerados como retenes.

Laboratorios: En el supuesto de llamadas y/o trabajos programados fuera del horario normal de trabajo, se garantiza un mínimo de cuatro horas extraordinarias. Superadas las cuatro horas mínimas garantizadas, el personal afectado percibirá las horas realmente trabajadas más una, al precio hora extraordinaria y en las condiciones establecidas en el artículo 5 del cuerpo de este Convenio.

Percibirán igualmente el plus de retén diario establecido en el artículo 7 del cuerpo de este Convenio.

Artículo 7. *Retenes.*

Afectarán al personal que trabaja a jornada fraccionada y significan que los retenidos se quedarán en su domicilio o estarán localizables y dispuestos a reincorporarse al trabajo para atender cualquier eventual llamada.

Serán de obligado cumplimiento cuando, a juicio de la dirección, deba implantarse o mantenerse ese servicio por razones de organización del trabajo, producción o servicios. No obstante, podrán atenderse discrecionalmente solicitudes de exclusión que se formulen razonadamente, previo informe del Jefe de la unidad de trabajo correspondiente.

La cantidad de personas afectadas será la mínima fijada dentro de las competencias exclusivas de la dirección, la cual podrá modificar el número o anular incluso el servicio según las exigencias de cada momento.

Durante 1997 se satisfarán las siguientes cuantías:

	Retén mecánico (mecánica más tubería) centro de Tarragona y Zona Franca — Pesetas	Resto retenes — Pesetas
Por día laborable (de lunes a sábados, inclusivos), de retén cumplido	4.223	3.320
Por domingo o festivo incluido en el detalle figurado en el Convenio Colectivo, de retén cumplido	5.562	4.980

Además, se garantiza una compensación mínima equivalente a cuatro horas extraordinarias, en concepto de llamadas. Superadas las cuatro horas mínimas garantizadas, el personal afectado percibirá las horas realmente trabajadas más una, todas ellas al valor hora extraordinaria.

A efectos del párrafo anterior y exclusivamente para el personal de retén mecánico (mecánica más tubería) del centro de trabajo de Tarragona, se establece que los requerimientos de dos o más plantas durante una misma llamada de retén, se computarán como dos llamadas, siempre que la suma de tiempo invertido en el cómputo de dichos requerimientos sea superior a tres horas treinta minutos, así como que los requerimientos para apoyos de retén, continuación trabajos de retén y/o nuevo trabajo de retén tendrán las mismas prestaciones tanto en pluses como en descanso que el retén.

Las horas de llamada trabajadas entre las diecisiete y las veintidós horas no tendrán descanso compensatorio. Igualmente, las llamadas cuyo comienzo del trabajo sea a partir de las siete horas, o dentro de la primera hora anterior al principio del horario ordinario de trabajo, no tendrán compensación con descanso.

Las horas de llamada trabajadas dentro del período que comprende desde las veintidós hasta las siete horas de la madrugada tendrán el siguiente descanso compensatorio:

a) Por una llamada cuya duración del trabajo fuese igual o superior a dos horas, se descansará la mañana del día siguiente, incorporándose al trabajo a las catorce horas o retrasarán su entrada al trabajo en media jornada.

b) Por una llamada cuya duración del trabajo fuese igual o superior a cuatro horas, se considerará de descanso la jornada laboral siguiente.

c) Por una llamada cuya duración del trabajo fuese menor de dos horas, se tendrán dos horas de descanso, por lo que se retrasará en dos horas la entrada al trabajo.

d) Si se producen dos o más llamadas nocturnas (dentro del período comprendido entre las veintidós y las siete horas), se sumará el total de horas trabajadas, aplicándose a dicho total el descanso que corresponda, según sea menor de dos horas, igual o superior a dos horas, o igual o superior a cuatro horas.

Si la llamada significase el comienzo del trabajo antes de las siete horas y se prolongase hasta las ocho horas, por lo menos, se tendrá opción a continuar trabajando hasta completar su jornada laboral, reducida por bonificación de las horas que le correspondiesen por descanso.

El desplazamiento al trabajo, después del descanso correspondiente, será por cuenta del trabajador.

Los descansos no disfrutados no serán abonados ni se computarán como horas abonables.

En las llamadas nocturnas (de veintidós a seis horas), se pagará medio plus nocturno hasta cuatro horas, y el plus completo, si se superan éstas, o por dos llamadas durante la misma noche. Esta norma se seguirá también con el plus festivo, en las llamadas correspondientes.

Incorporación: Deberá ser inmediata después de la llamada, y a lo sumo, no más tarde después de una hora de efectuada la misma.

Centro de trabajo de Tarragona: Las necesidades actuales de Ingeniería Central son las siguientes:

Retén mecánico (trabajos de tubería y mecánica): Dos personas para toda la fábrica.

El retén comenzará el lunes al terminarse la jornada laboral, hasta el lunes siguiente a las ocho horas.

En el caso de lunes coincidentes con festivo, el retén entrante lo asumirá a partir de las ocho horas.

Centro de trabajo de Zona Franca: Las necesidades actuales son las siguientes:

Retén mecánico (trabajos de tubería y mecánica): Dos personas para toda la fábrica.

Artículo 8. *Jornada centros de producción.*

Actualmente nuestra jornada de trabajo, establecida en mil setecientos sesenta y ocho horas/año como jornada máxima, está por debajo de las mil setecientas ochenta horas de jornada máxima de trabajo efectivo del XI Convenio General de la Industria Química en vigor.

Las representaciones social y empresarial han estudiado y profundizado sobre la problemática del trabajo a turnos continuados, siendo conscientes de que en las próximas negociaciones de Convenio, las futuras mejoras para dichos personal no deben pasar únicamente por la vertiente económica del tema sino, muy especialmente, por los aspectos de reducción y regulación de jornada.

Artículo 9. *Jornada Pau Claris.*

Será para todo el año de ocho a diecisiete horas, de lunes a jueves, con pausa de cuarenta y cinco minutos para la comida, y de ocho a catorce horas todos los viernes.

Las vigilias de Navidad, Año Nuevo y Reyes que no sean viernes, el horario será de ocho a catorce horas.

Además, se establecen tres días de libre disposición, dos de los cuales lo serán para compensar la diferencia de horas.

Artículo 10. *Laboratorios.*

Durante las diferentes reuniones para la negociación del presente Convenio Colectivo, ha quedado patente tanto la postura de la representación

social en cuanto a la incidencia que el calendario sin paradas haya podido suponer para este colectivo, como la de la representación de la empresa que considera no se ha producido perjuicio ni modificación alguna por este motivo.

No obstante, la representación empresarial ha estudiado el tema en profundidad y constatado el posible desfase en el montante de la prima de especialización establecida para los Analistas de Laboratorio I de los centros de Tarragona y Zona Franca, por lo que ha decidido, por un lado, extenderla para los laborantes de dichos centros que, teniendo esa categoría profesional, todavía no la percibían y, por otro, actualizar su importe hasta la cantidad de 10.500 pesetas brutas mensuales, en idénticas condiciones a las actualmente establecidas.

Dicha prima se percibirá de manera automática cuando el personal acceda a la categoría de Analista de Laboratorio I.

Artículo 11. *Fondo de pensiones.*

A la entrada en vigor del Reglamento en la Ley de Ordenación del Seguro Privado referido a planes y fondos de pensiones, se constituirá una Comisión Paritaria formada por representantes de la parte social y de la empresa, para estudiar cómo afecta a la previsión social la norma citada.

Artículo 12. *Discriminación.*

Acción positiva: Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igualdad valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, previa información al Comité de centro y, en su caso, a solicitud de éste, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 13. *Contratación y promoción.*

En las reuniones ordinarias del Comité Intercentros, la empresa facilitará la evolución de la plantilla, contratos formalizados y horas extraordinarias realizadas.

Cuando se precise recurrir a los servicios de empresas de trabajo temporal, la empresa se acogerá a lo pactado sobre salarios en el XI Convenio General de la Industria Química.

La amortización de puestos de trabajo será decidida por la empresa y comunicada a los Comités de centros con explicación de sus causas y posibles consecuencias en la organización del trabajo.

Para cubrir los puestos vacantes, la empresa lo hará por el siguiente orden:

- 1.º Entre personal propio.
- 2.º Entre personal del grupo.
- 3.º Contratación externa.

En el tercer caso, la empresa hará público el puesto a cubrir y las condiciones que se piden para el mismo, a fin de que si hay algún interesado en la plantilla, tenga la oportunidad de optar a la plaza.

Artículo 14. *Salud laboral.*

Se establece que el Coordinador del Comité Intercentros, aceptado por la empresa como interlocutor del responsable de los Servicios de Prevención, tenga por misión atender las consultas de los respectivos Comités de Salud Laboral y tratarlas con el responsable de los Servicios de Prevención, siempre sin interferir la autonomía de los Comités de centro.

También se acuerda una reunión anual de una Comisión formada por un Delegado de Prevención de cada centro de trabajo y el Coordinador del Comité Intercentros con el responsable de los Servicios de Prevención y los representantes de la empresa designados en cada momento, para intercambiar información sobre el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 15. *Ayuda escolar.*

Consistirá en 17.500 pesetas/año desde 1997, por hijo de tres a dieciséis años inclusive, para cursar hasta Enseñanza Secundaria Obligatoria. Esta ayuda sólo podrá ser percibida por uno de los progenitores, aunque ambos trabajen en la empresa y, siempre que su nivel individual de ingresos no supere los 7.000.000 de pesetas.

Artículo 16. Premio aprovechamiento de estudios.

La empresa concede un premio al aprovechamiento en el estudio a favor de los hijos de sus trabajadores. Se establece un número de 60 premios por año, dotados con 25.000 pesetas, cada uno, para realizar estudios de Bachillerato, COU y/o Enseñanza Técnico-Profesional módulos I y II. Se exigirá como condición inexcusable una calificación media de notable en el curso anterior.

En el supuesto de que no fuesen adjudicados la totalidad de los premios, la cantidad excedente se destinará en cuantías de 15.000 pesetas, a atender solicitudes con calificación media inferior a notable, por orden decreciente (mínimo calificación: Suficiente), y cumpliendo los demás requisitos exigidos.

La Dirección, con la colaboración de los Comités de Empresa de cada centro, aplicará el Reglamento confeccionado a tal fin, vigilando que las solicitudes de cada centro de trabajo puedan ser atendidas si en otros existen saldos favorables sin utilizar.

Artículo 17. Préstamos para la compra de vivienda.

A partir de la firma de este Convenio, el fondo con destino a este fin será de 39.600.000 pesetas. La cantidad máxima por beneficiario será de 720.000 pesetas, amortizables en cinco años sin devengar intereses. El prestatario tendrá la obligación de suscribir un seguro para la amortización de dicho préstamo en caso de fallecimiento.

La Dirección, con la colaboración de los Comités de Empresa de cada centro, aplicará el Reglamento confeccionado a tal fin vigilando que las solicitudes de cada centro de trabajo puedan ser atendidas si en otros existen saldos favorables sin utilizar.

Artículo 18. Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.

La empresa sufragará el 100 por 100 de los gastos anuales que soportan los empleados de «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima» (escuelas o centros especiales, tratamiento de reeducación, primas de seguros o mutuas, etc.) hasta el tope máximo de 310.000 pesetas por hijo.

Los colaboradores beneficiarios deberán justificar documentalmente la disminución y los gastos que la misma comporta.

Igualmente, sufragará el 100 por 100 de los gastos anuales soportados por los colaboradores de «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», hasta el tope máximo de 310.000 pesetas por causa de disminución en la capacidad física o mental de su cónyuge, siempre que se den los siguientes supuestos:

Que el disminuido no realice un trabajo remunerado ni perciba pensiones o subsidios (excepto las no contributivas derivadas de la disminución de capacidad).

Que exista convivencia y dependencia del colaborador.

Que el afectado se encuentre en su conjunto con unas disminuciones anatómicas o psíquicas que representen como mínimo un 66 por 100, según certificado oficial que se aportará a la solicitud, expedido por el organismo oficial competente para estos casos.

Que acredite documentalmente los gastos soportados.

Artículo 19. Premio de antigüedad o vinculación.

Todo colaborador percibirá como premio por su vinculación al servicio de la empresa una cantidad bruta equivalente a una doceava parte del sueldo anual pactado a los veinticinco años de servicio, dos partes a los cuarenta años y de tres partes a los cincuenta años. Además, se le concederá el día conmemorativo libre.

Artículo 20. Fallecimiento.

En caso de defunción por causa natural, del colaborador con al menos un año al servicio de la empresa, sus derechohabientes tendrán derecho a percibir un subsidio consistente en el equivalente a tres mensualidades del último salario/sueldo acreditado.

Artículo 21. Disponibilidad de diez minutos.

Durante la vigencia del presente Convenio y para los puestos de trabajo del centro de Tarragona que anteriormente la tenían reconocida, se mantendrá en treinta y seis horas y cuarenta y cinco minutos que se disfrutarán como sigue:

Personal a régimen de jornada partida o fraccionada: Anticipará su salida cada día laborable en la parte proporcional hasta agotarla.

Personal en régimen de turnos continuados: Queda a elección del colaborador el descansar en las fechas a acordar en cada caso con la empresa, o percibir a fin de año el tiempo no disfrutado a valor hora extraordinaria, en este último supuesto, siempre y cuando no disponga de saldo de horas negativas o tenga programado descanso antes de 31 de diciembre.

Esta disponibilidad no sufrirá incremento por suplencia y cambios de turno, ni disminución en situaciones de incapacidad temporal o descanso maternal inferiores ambos a un mes. Caso de incapacidad temporal o descanso maternal superior a un mes, se reducirá en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Continuarán subsistentes los criterios manifestados en el momento de su implantación y contenidos en acta 21 de febrero de 1992, correspondiente a la reunión celebrada entre el Comité de Empresa de la fábrica de Tarragona y la Dirección de dicho centro de trabajo.

Artículo 22. Plus único. Régimen de turnos Tarragona y Zona Franca.

El importe del plus único establecido para el régimen de trabajo citado, queda detallado para 1997 en el anexo a este Convenio, aplicándose para 1998 el incremento pactado en este Convenio.

Este plus incluye todos los pluses: Cambio de turno, nocturno y festivo existentes en la totalidad de un ciclo anual continuo de dos, tres, cuatro y cinco turnos, respectivamente.

Artículo 23. Régimen de turnos continuados.

Plus cambio de calendario: Afecta a las plantas MDI/CO, MDA, Granulado, Polimerización I y II, Laboratorio Técnico y Energías del centro de trabajo de Tarragona. Su importe para 1997 se detalla en el anexo a este Convenio.

Este plus se pagará si la empresa, a fin de cada año, a la vista de su programación para el siguiente, considera necesario hacer uso del calendario sin paradas.

Si en el futuro se acordara la incorporación de otras unidades o centros de trabajo a calendario sin paradas, en turno continuado, lo haría en las mismas condiciones aquí establecidas.

Las plantas a cuatro turnos, antes del 30 de noviembre de cada año, cada turno deberá confeccionar un programa de días libres sobrantes de calendario, debiendo distribuirlos desde principio de año hasta completar los doscientos veintitún días de trabajo anual, de forma que cada día cuente el turno con el personal imprescindible que cubra sus correspondientes puestos de trabajo. Estos calendarios particulares no serán modificados sin el consentimiento de los interesados.

En el régimen de cinco turnos quedarán a disposición un promedio de veinticinco días (P) para programar descansos y vacaciones.

En el caso de Energías, hasta cubrir los veinticinco días promedio citados, se cobrarán los pluses que correspondan, incluidos el plus llamada, pasando a partir de entonces a cobrar las posibles suplencias según tablas vigentes.

Período Navidad: Cada planta, en función de las necesidades de producción, procurará que durante el período comprendido entre el 24 y el 26 de diciembre, así como fin y principio de año, el personal que deba prestar sus servicios sea el mínimo imprescindible. La gratificación especial del turno de noche del 24 y mañana/tarde del 25 de diciembre, así como los correspondientes mismos turnos del 31 de diciembre y del 1 de enero será de 10.000 pesetas.

Con la suficiente antelación posible, se comunicarán las necesidades de personal para dichas fechas, en base a los planes de producción previstos.

Vacaciones: Con la estructura de personal prevista, el calendario permitirá a todos los turnos, la programación de quince a veinte días libres en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 24. Incentivos Quart de Poblet.

La empresa aplicó los 12.000.000 de pesetas acordados en Convenio 1995/1996, una vez puesto en marcha el sistema de métodos, tiempos e incentivos desarrollado por la empresa CORT, a todos los colaboradores fijos de Quart que a la fecha de la firma del Convenio se encontraban de alta, hasta incrementar los mínimos por grupos profesionales quedando dichos mínimos para 1997, tras aplicar el 3 por 100 acordado en este Convenio, como sigue:

Grupo 1: 173.118 pesetas.

Grupo 2: 182.473 pesetas.

Grupo 3: 195.061 pesetas.

Suplencias y prolongaciones de jornada. Importes a abonar realizando descanso

Nivel	Precio hora descanso	Valores año 1997							
		CC-n.: 3105 realizadas en día normal		CC-n.: 3106 realizadas de noche		CC-n.: 3107 realizadas en festivo		CC-n.: 3108 realizadas de noche + festivo	
		x hora	x jornada	x hora	x jornada	x hora	x jornada	x hora	x jornada
5	1.143	1.594	12.748	2.021	16.171	2.390	19.116	2.817	22.539
6	1.215	1.666	13.324	2.093	16.747	2.462	19.692	2.889	23.115
7	1.257	1.708	13.660	2.135	17.083	2.504	20.028	2.931	23.451
8	1.337	1.788	14.300	2.215	17.723	2.584	20.668	3.011	24.091
9	1.373	1.824	14.588	2.251	18.011	2.620	20.956	3.047	24.379
10	1.458	1.909	15.268	2.336	18.691	2.705	21.636	3.132	25.059
11	1.554	2.005	16.036	2.432	19.459	2.801	22.404	3.228	25.827
12	1.637	2.088	16.700	2.515	20.123	2.884	23.068	3.311	26.491
13	1.724	2.175	17.396	2.602	20.819	2.971	23.764	3.398	27.187
14	1.800	2.251	18.094	2.678	21.427	3.047	24.372	3.474	27.795

Valores año 1997

CAPÍTULO II

Plus nocturno: 3.423 pesetas.

Plus festivo: 4.708 pesetas.

Plus cambio de turno: 284 pesetas.

Suplemento imprevista (lunes a sábado): 3.320 pesetas.

Suplemento imprevista (domingo/ festivo): 4.980 pesetas.

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

Con el fin de homogeneizar las retribuciones salariales, evitando así una mayor dispersión y adaptar las mismas a las tareas que se realizan en la empresa, se pacta el siguiente sistema de clasificación profesional, definido por grupos salariales o niveles profesionales:

Grupo salarial nivel I: Casero, señora de la limpieza, Administrativa Comercial.

Grupo salarial nivel II: Trabajador de campo, trabajador de almacén.

Grupo salarial nivel III: Auxiliar Administrativo.

Grupo salarial nivel IV: Capataz de campo.

Grupo salarial nivel V: Especialista de Almacén, Responsable de Logística, Oficial Administrativo.

Grupo salarial nivel VI: Comercial Jr., Especialista de Producto Jr., Director de Logística, Secretaria /RP.

Grupo salarial nivel VII: Comercial, Especialista de Producto.

Grupo salarial nivel VIII: Comercial Sr., Especialista de Producto Sr., Obtentor.

Grupo salarial nivel IX: Director Financiero.

Grupo salarial nivel X: Director Técnico.

Grupo salarial nivel XI: Director Comercial.

Las categorías que varíen de denominación, sufrirán únicamente la misma, sin que, en ningún caso, pueda suponer para los trabajadores que las ostenten pérdida de derechos económicos, ni cambio de funciones, salvo que en éste último caso se pacten individualmente.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 25. Salario convenio.

El salario convenio es el que se refleja en el anexo del presente Convenio, incluidas las dos gratificaciones extraordinarias, teniendo cada nivel retributivo un mínimo y un máximo, dependiendo la aplicación de los mismos de las funciones y valoración de los puestos de trabajo. Cada tres años se revisará el nivel de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las tareas y responsabilidades inherentes al mismo, la situación de crecimiento y rentabilidad de la empresa y el mercado laboral en nuestro país.

La empresa podrá pactar individualmente la cuantía bruta a percibir, siempre dentro de los límites señalados en cada nivel retributivo, cuantía que determinará el salario fijo. Las cuantías del salario convenio para el presente año 1997 vienen reflejadas en el anexo del presente Convenio, siendo la columna A la mínima y B la máxima. En ningún caso, se percibirá salario inferior al mínimo para cada nivel, mas sí podrá rebasarse el máximo con la parte de retribución variable que se define en los artículos siguientes.

En caso de prórroga del presente Convenio, según lo dispuesto en el artículo 4, la cuantía del salario convenio se incrementará con el porcentaje equivalente al aumento del Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional desde la última revisión, siempre y cuando la empresa haya obtenido beneficios en el ejercicio inmediatamente anterior.

CAPÍTULO I

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar mediante comunicación escrita el presente Convenio, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de finalización.

Caso de no efectuarse dicha denuncia en tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado de año en año, estándose en cuanto a la variación de las retribuciones a lo establecido en el artículo 25.

19663 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de prórroga, modificación de determinados artículos y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima».

Visto el texto de prórroga, modificación de determinados artículos y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9010212), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la prórroga, modificación y revisión salarial 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 agosto.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

MODIFICACIÓN DE DETERMINADOS ARTÍCULOS TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NUNHEMS SEMILLAS, SOCIEDAD ANÓNIMA».

Por la representación empresarial y social de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima», se pacta la modificación de los artículos siguientes del actual texto del Convenio Colectivo.