

remitirá al órgano competente para resolverlo; todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107 y siguientes de dicha Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.—La Directora general, María del Pilar González de Frutos.

Sr. Presidente de la «Agrupación Española de Entidades Aseguradoras de los Seguros Agrarios Combinados, Sociedad Anónima».

## ANEXO II

### Características mínimas de los macrotúneles a efectos de gastos de salvamento

Tipo general.

Edad máxima (vida útil): Ocho años, desde la fecha de construcción.  
Arcos - dimensiones y materiales:

Los arcos que forman la estructura tendrán una altura máxima en su punto más alto de 2,5 metros y de 3-6 metros de anchura.

Distancia entre los arcos: De 1,5 a 2,5 metros.

Los arcos serán de los siguientes materiales, con las dimensiones mínimas que se establecen:

- Arcos de hierro redondo macizo de 16 milímetros de diámetro.
- Arcos de tubo de hierro negro de 26 milímetros de diámetro exterior y 19 milímetros de diámetro interior.

Ambos tipos de arcos es necesario que se encuentren libres de herrumbres, debidamente protegidos con pintura antioxidante.

- Arcos de tubo de hierro galvanizado de 33 milímetros de diámetro exterior y 26 milímetros de diámetro interior.

Cimentación de los arcos:

Alguna de las siguientes cimentaciones:

- Doblado de los extremos del arco y colocación de varilla de hierro atada con alambre, con posterior relleno de piedras y tierra.
- Peana prefabricada de hormigón y pie de tubo de hierro para colocar los arcos.
- Patas de hierro o acero galvanizado, clavadas a una profundidad mínima de 0,5 metros y como mínimo de 0,70 metros de longitud total.
- Arcos clavados a una profundidad mínima de 0,5 metros.

Anclaje:

Arcos extremos:

Uno o dos vientos por arco, de alambre de 2,5 milímetros de diámetro como mínimo, anclados a muertos.

Puntales:

Dos puntales por arco hacia el interior del macrotúnel, a base de tubos de hierro hueco o acero galvanizado con los diámetros y espesores mínimos establecidos para los arcos, clavados en base firme o enterrados por sus extremos en hormigón, o bien

Dos puntales de madera, en los extremos del arco, de 30 centímetros de diámetro como mínimo, apuntalados a una altura del mismo e inclinados hacia dentro del túnel.

Lámina de plástico:

Tensores de cuerda o rafia atados a los pies de los arcos.

**23910** *RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 1999, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro, de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 9 y 11 de diciembre de 1999 y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 9 y 11 de diciembre de 1999, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 9 de diciembre de 1999:

Combinación ganadora: 17, 41, 34, 36, 43, 10.

Número complementario: 28.

Número del reintegro: 4.

Día 11 de diciembre de 1999:

Combinación ganadora: 30, 15, 16, 48, 23, 18.

Número complementario: 44.

Número del reintegro: 3.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público se celebrarán los días 16 y 18 de diciembre de 1999, a las veintiuna treinta horas en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 13 de diciembre de 1999.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

**23911** *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 29 de noviembre de 1999, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hace público la incorporación de una nueva entidad a la relación de Creadores de Mercado de Deuda Pública del Reino de España.*

Advertido error en la Resolución de 29 de noviembre de 1999, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hace público la incorporación de una nueva entidad a la relación de Creadores de Mercado de Deuda Pública del Reino de España, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 290, del día 4 de diciembre, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la línea segunda del artículo segundo, donde dice: «... del Reino de España a Deutsche Bank Sucursal en España...», debe decir: «... del Reino de España a Deutsche Bank, Sociedad Anónima Española...».

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**23912** *RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima» (Pacto de adecuación del Convenio General de la Industria Química Española).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima» (Pacto de adecuación del Convenio General de la Industria Química Española) (código de convenio número 9007412), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1999, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra por los miembros de los distintos Comités de Empresa en representación de los trabajadores, afectados, 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 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, 19 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ERKIMIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (PACTO DE ADECUACIÓN DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA)

En Flix, a 28 de julio de 1999, se reúnen la representación de los trabajadores (RT) y la representación de la Dirección (RD) relacionadas anteriormente.

## Introducción

Con voluntad de adaptar el XII Convenio General de Industrias Químicas, como referencia eficaz para establecer las relaciones laborales dentro de nuestra empresa, se procede a incorporar al presente Pacto el cuerpo legal del XII Convenio General de Industrias Químicas, con las excepciones y particularidades que a continuación se expresan.

### CAPÍTULO I

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

El presente Pacto es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la sociedad tiene enclavados en Flix, Barcelona, Sevilla, Madrid, Valencia, Zaragoza, Bilbao, cualquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollen.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Afecta a la totalidad del personal encuadrado en los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, así como los que ingresen en los mismos durante su vigencia, excepto Consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD (anteriormente, «Excluidos») no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Pacto. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina, con excepción de Directores, Subdirectores, Ingenieros Superiores y Licenciados, Jefes de División, Sector, Departamento de Producción, Planta y Mantenimiento, todos ellos con categoría de Técnicos Jefes, Jefes de Zona Comercial y Apoderados, que deseen acogerse al presente pacto a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Su efectividad será a partir del 1 del enero del año siguiente al de la fecha de su petición. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se adapte a la estructura salarial.

La integración voluntaria del personal de la llamada nómina TD, a esta nueva situación, no implicará disminución alguna en su remuneración en jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual.

Igualmente dicha solicitud significará la renuncia en todos los derechos que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de TD.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Pacto entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2000, excepto el capítulo de jornada que será hasta el 31 de diciembre de 2001.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999 y al 1 de enero de 2000 para el segundo año de vigencia.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

##### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

##### Artículo 5. *Naturaleza jurídica.*

El presente Pacto se establece al amparo del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la naturaleza, contenido y eficacia estipulados en los artículos 82 y siguientes del citado texto legal.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Pacto como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se faculta a esta Comisión para ratificar las posibles modificaciones en el articulado del presente Pacto por cumplimiento del Acuerdo Marco de Modificación de Pensiones, siempre que dichas modificaciones deriven de acuerdos entre la representación legal de la empresa y de los trabajadores.

##### Artículo 7. *Funciones y actividades.*

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de los derechos ante la administración y/o jurisdicción competente. En caso de controversia sobre materias reguladas por el XII Convenio General de Industrias Químicas e incorporadas a este Pacto, se podrán utilizar los cauces establecidos en dicho Convenio General. En caso de duda, la Comisión podrá elevar consulta a la autoridad laboral competente.

##### Artículo 8. *Domicilio.*

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la central de la sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en el centro de trabajo donde exista un problema importante, a requerimiento de dicho centro.

Ésta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto que tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de siete días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de cuatro días.

##### Artículo 9. *Composición.*

La Comisión Paritaria se compondrá de ocho Vocales, cuatro por la empresa y cuatro por los trabajadores, y de los asesores jurídicos respectivos.

Cada una de las partes nombrará a un Secretario de entre los cuatro Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Los Vocales empresarios y trabajadores serán designados respectivamente por representación de la empresa y de los trabajadores actuantes en el Pacto de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Representación de la empresa:

Don Pedro Montserrat Costa.  
Don Ángel Martínez Marín.  
Don Luis García Tocado.  
Don Rafael Moscat Pomares.

Representación de los trabajadores:

Don José Tarragó Alentorn.  
Don Jaime Prumera Vidal.  
Don Francisco Gómez Toquero.  
Don José María González García.

##### Artículo 10.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, etc.

##### Artículo 11.

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

##### Artículo 12.

La Comisión Paritaria del Pacto procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

##### Artículo 13. *Reclamaciones.*

Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de Erkimia, sita en su domicilio social de paseo de Gracia, 42, Barcelona, adjuntando el correspondiente informe, si así lo estimaran oportuno.

## CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALESArtículo 14. *Organización del trabajo.*

En esta materia se estará a lo regulado en los artículos 7 y 8 del XII Convenio General de Industrias Químicas (XII CGIQ).

Artículo 15. *Obligaciones de la empresa.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 9 del XII CGIQ, con la particularidad que la obligación de la empresa contenida en el artículo 9.1 del XII CGIQ se hará con un mínimo de quince días de antelación.

Artículo 16. *Clasificación laboral.*

El nuevo sistema de clasificación laboral aquí establecido deroga y sustituye al sistema vigente hasta el 31 de diciembre de 1990, al haber finalizado el proceso de homogeneización (tal como se recoge en el Acta de dicha Comisión de 26 de octubre de 1989).

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el Manual de Clasificación. 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.

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.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados según se refleja en la relación por centros que figura como anexo en el Acta de 26 de octubre de 1989, de la Comisión de Homogeneización, 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, corresponde a la Comisión Paritaria del Pacto.

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.

Las denominaciones de las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral y el grupo de tarifa asignado para la cotización a la Seguridad Social, son las que figuran en el anexo I.

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

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

Cada uno de estos grupos están a su vez divididos en subgrupos y categorías figurando todos ellos en el anexo II.

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 anexo III.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJOArtículo 17. *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.

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.

Artículo 18. *Movilidad funcional y geográfica.*

En materia de movilidad funcional y geográfica y en trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo contemplado en los artículos 24, 25 y 26 del XII Convenio General de Industrias Químicas. No obstante, las referencias a los grupos profesionales se entenderán hechas a los niveles regulados en este pacto. Asimismo prevalecerán sobre estos artículos lo regulado sobre estas materias en el artículo 17 y capítulo X del presente pacto.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONALArtículo 19. *Ingreso del personal.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 11 del XII CGIQ, manteniendo la siguiente particularidad:

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros centros de trabajo de la sociedad o de sus empresas participadas.

El personal de nuevo ingreso en la empresa que vaya a turno rotativo y no tenga un turno fijo, percibirá las percepciones económicas pactadas en el vigente pacto de empresa de manera especial el complemento de nocturnidad, aunque por las necesidades de la planta o sección no haga el turno de noche, sin que el montante total anual supere en ningún momento la media del personal que va a turno, salvo que las realice.

Artículo 20. *Período de prueba.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 12 del XII CGIQ, sustituyendo la escala allí reflejada por la siguiente:

- Niveles 8, 9, 10 y 11: Seis meses.
- Niveles 5, 6 y 7: Tres meses.
- Niveles 3 y 4: Dos meses.
- Niveles 1 y 2: Un mes.

Artículo 21. *Contratación, pluriempleo y plantilla.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 13 a 17 del XII Convenio General de la Industria Química.

Artículo 22. *Ascensos del personal.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 18 del XII CGIQ, manteniendo las siguientes particularidades:

Las pruebas de ascenso del personal, en caso de existir empate entre los examinados, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la empresa.

Próximo a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: Se anunciará en el tablón de anuncios del centro de trabajo la existencia del mismo y la convocatoria de las pruebas de aptitud; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la sección, planta o taller en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en toda sección, planta o taller, no hubiera ningún apto, la dirección del centro de trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho centro que así lo desee.

Se tendrá en cuenta a la hora de la calificación de los candidatos sus conocimientos de seguridad y salud laboral.

La empresa, en caso de necesitar Técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos con preferencia de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requeridos para el puesto.

En adaptación de los puntos 1 y 2 del artículo 18 del XII CGIQ, al sistema de clasificación laboral de la empresa, la aplicación del concurso-oposición señalado se hará hasta la cobertura de los puestos de nivel 8 inclusive, de la tabla de niveles del presente pacto de empresa. Asimismo, se establece que serán tres los miembros en representación de los trabajadores con presencia en la Comisión de Ascensos del Personal.

#### Artículo 23. *Ceses voluntarios.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 19 del XII CGIQ; no obstante, las referencias a los grupos profesionales se entenderán hechos a los niveles regulados en este Pacto.

### CAPÍTULO III

#### Sistema retributivo

#### Artículo 24. *Incremento salarial y pago de salarios.*

Incremento salarial:

Los sueldos y salarios, así como el resto de los conceptos, quedarán incrementados en el 2,2 por 100 a partir de 1 de enero de 1999.

Para el año 2000 se procederá a incrementar los sueldos y salarios, así como el resto de los conceptos, con el IPC previsto por el Gobierno, más un 0,4 por 100, a partir de 1 de enero de 2000.

La tabla salarial se adjunta como anexo IV.

En virtud de la política de acercamiento de los diferentes Pactos existentes en el grupo, se establece el siguiente salario base (anexo IV-B), a partir de 1 de enero de 2000, una vez corregido con la revisión salarial correspondiente al año 1999, si procediera, y con el aumento salarial pactado para el año 2000.

Pago de salarios:

Se pagarán el último día del mes devengado, sin perjuicio de los anticipos decenales (10 y 20 de cada mes) para el personal de cómputo de nómina diario.

El porcentaje de los anticipos será el siguiente:

30 por 100 para el anticipo del día 10.

30 por 100 para el anticipo del día 20.

40 por 100 para la liquidación del último día del mes.

El personal mensual cobrará sus haberes el último día del mes devengado. Si las fechas de pago, tanto liquidación como anticipos, coinciden con día festivo se cobrará el día hábil anterior.

#### Artículo 25. *Cláusula de revisión salarial.*

a) Cláusula de revisión salarial para el año 1999.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1999 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1998 superior al 1,8 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto, no obstante, la revisión, en el supuesto que corresponda con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, del 0,2 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1999, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2000.

b) Cláusula de revisión salarial para el año 2000.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional

de Estadística registrase al 31 de diciembre de 2000 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1999 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esto, no obstante, la revisión, en el supuesto que corresponda con lo antes dicho, no excederá, en ningún caso, del 0,2 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2000, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2001.

#### Artículo 26. *Sistema retributivo.*

Los conceptos salariales que a continuación se describen conformarán, junto con la tabla salarial, 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.

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.

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.	Turnidad. Nocturnidad. Compensación descanso dominical. Compensación festivos.
Complementos de calidad y cantidad .....	Plus de calidad. Plus de Convenio.
Pagas extraordinarias. Horas extraordinarias.	

#### Artículo 27. *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 quince pagas, o cuatrocientos cincuenta y cinco 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.

#### Artículo 28. *Antigüedad.*

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

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, descontando el correspondiente a los períodos de excedencia legal o pactada durante los que no se computa antigüedad.

El devengo por antigüedad en la empresa se producirá anualmente cada 1 de enero, a razón de un 2 por 100 sobre el salario base que le corresponda, hasta alcanzar un máximo del 60 por 100.

#### Artículo 29. *«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 quince pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco 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.

El presente artículo se complementa con lo establecido en el artículo 6 del XII CGIQ.

#### Artículo 30. *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.

#### Artículo 31. *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, computando por la media de pluses de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

#### Artículo 32. *Compensación 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.

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

#### Artículo 33. *Compensación 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.

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

#### Artículo 34. *Plus de 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.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en doce pagas o trescientos sesenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

#### Artículo 35. *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 Pacto, 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 Pacto, no será absorbible y se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio. Este concepto incluye a los que hasta ahora se han abonado como complemento personal y plus de energía.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en quince pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco 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.

Se adjunta como anexo IV a la tabla de referencia por niveles de este plus, de la que quedan expresamente exceptuadas aquellas situaciones personales que tuvieran un plus de Convenio distinto.

#### Artículo 36. *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 durante la tercera semana completa de 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 ordinarias.

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:

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

#### Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada en la empresa.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda, de acuerdo con lo regulado en esta materia en el XII CGIQ:

1. Horas habituales: Supresión.
2. 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: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias 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 imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios 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: Mantenimiento.

4. 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 este apartado 2 del presente artículo.

5. Compensación: El personal que la realice podrá optar entre:

- Percibir su valor en metálico.
- Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo, además, en este caso, un plus, que será el 25 por 100 del valor de la hora extra.
- Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Las mencionadas horas de descanso podrán ser acumulables por jornadas completas y se tomarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como anexo V.

#### Artículo 38. *Dietas.*

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección o persona delegada. Ésta conformará las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de intervención.

El cuadro de dietas y alojamiento vigentes a partir de 1 de agosto de 1999 es el siguiente, para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero:

Para todo el personal:

Medios de transporte:

Avión: Clase turista.

Tren nocturno: Compartimento individual.

Tren diurno: Clase primera.

Automóvil propio: Según circular de la Dirección de Recursos Humanos en vigor.

Conceptos (1):

Habitación hotel: Tres estrellas (o a falta de factura el pago de 5.610 pesetas).

Desayuno: 429 pesetas (cuando no esté incluido en la factura del hotel).

Almuerzo: 2.786 pesetas.

Cena: 2.786 pesetas.

Varios: 801 pesetas.

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.

## CAPÍTULO IV

### Jornada. Rotación de turnos

#### Artículo 39. *Jornada y rotación de turnos.*

La jornada laboral para los años 1999 y 2000, para todo el personal, será de mil setecientos treinta y seis horas/año de trabajo efectivo.

A partir del 1 de enero de 2001 se establece la jornada de mil setecientos veintiocho horas/año de trabajo efectivo.

Jornada en horario partido: La Dirección de cada centro de trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, establecerá el horario de trabajo para el personal de esta jornada.

Asimismo, podrá realizar jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que queden cubiertos los servicios que se consideren necesarios para la jornada de tarde, dicho horario se establecerá de acuerdo con la Dirección de cada centro de trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Jornada en turnos de procesos discontinuos de fabricación: El personal que trabaje en aquellas secciones de proceso discontinuo, descansando domingos y festivos intersemanales, seguirá haciendo su turno de ocho horas de lunes a viernes: En consecuencia las horas que sobran para ajustar la jornada a la pactada se descansarán en los días que se determine conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa de forma que sea compatible con la marcha de la sección.

En aquellas secciones que por necesidades de producción sea necesario trabajar durante un cierto período de tiempo en turno continuo se hará conforme al cuadrante del anexo VI o conforme a un cuadrante previamente pactado entre los representantes de los trabajadores y de la Dirección del centro de trabajo. El exceso de jornada realizada se descansará de acuerdo con la Dirección para que la jornada se ajuste a la pactada en el año.

Jornada en turnos continuos de fabricación: El personal que trabaje en turnos continuos, incluidos domingos y festivos intersemanales, su jornada será de ocho horas diarias y el cuadrante el que figura en el anexo VI en el que se contempla tanto el sistema de rotación con cinco hombres, como los períodos de vacaciones en que la rotación será entre los cuatro hombres restantes. Dicho cuadrante está ajustado, en cómputo global de los cinco hombres, a la jornada pactada anual, quedando los períodos de vacaciones distribuidos desde junio a diciembre. Dado que por la naturaleza del cuadrante al tener fijados los descansos y las vacaciones, no se generan horas extras, la empresa dispondrá del personal adicional necesario para cubrir el absentismo.

Principio y fin de jornada: Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente corresponden al principio y fin de su jornada. Es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado.

#### Artículo 40. *Trabajos excepcionales. Refrigerio.*

Cuando la jornada de trabajo ordinaria tenga que prolongarse y en trabajos fuera de la citada jornada ordinaria la empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente y le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo. El importe del citado refrigerio, así como el tiempo empleado para el mismo, correrá a cargo de la empresa.

Se fija como horario habitual para los distintos refrigerios los siguientes:

	Horario — Horas	Tiempo a emplear — Minutos
Desayuno .....	8 a 9	30
Almuerzo .....	13 a 15	60
Merienda .....	18 a 19	30
Cena .....	20 a 22	60

En el caso que por necesidades del trabajo se tuviese que superar estos horarios, los operarios de mutuo acuerdo con sus mandos inmediatos, podrán posponer el horario correspondiente, abonándose la empresa el coste del refrigerio correspondiente y el valor del tiempo fijado para cada caso.

#### Artículo 41. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales. Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos los treinta días equivaldrán a veintidós días de trabajo.

Para el personal que trabaje en turnos continuos será el que se contempla en su calendario anual que está ajustado a la jornada pactada.

(1) Los importes de desayuno (cuando no esté incluido en la factura del hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20 por 100 en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

El personal de aquellos centros de trabajo, o división operativa que de acuerdo con la demanda puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, disfrutarán del mismo durante los meses de junio, julio o agosto, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para el personal de aquellos centros de trabajo o división operativa, que por motivo del proceso productivo o de la demanda no puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año de forma que queden cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

#### Artículo 42. *Personal foráneo.*

En los trabajos peculiares de la empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos, de plomería, de carpintería, de electricidad, etc.) la sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requieran el concurso de personal foráneo, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa.

Este personal foráneo no realizará, salvo casos de emergencia, una jornada laboral superior a la que legalmente le corresponda, bien por ley general o por el Convenio o pacto correspondiente a su ámbito.

### CAPÍTULO V

#### Permisos, licencias y excedencias

#### Artículo 43. *Permisos.*

El trabajador, avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base, plus de calidad más antigüedad, en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

- Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a cinco días.
- Por alumbramiento de la esposa, de dos a cinco días.
- Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.
- Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se estará a lo establecido en el artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

La amplitud de estos períodos será a juicio de la empresa en la forma establecida por la ley.

#### Artículo 44. *Licencias por matrimonio.*

Será de quince días naturales, retribuidos por salario base, plus de calidad, más antigüedad, en su caso.

#### Artículo 45. *Excedencias voluntarias.*

La empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con la antigüedad mínima de un año de servicio en la misma así lo soliciten.

Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga un contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra empresa del mismo ramo y si esto se comprobare se procederá a dar de baja definitiva; a no ser que la excedencia haya sido concedida con esa condición.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio en la empresa. Cuando el trabajador solicite el reingreso, si no hubiese plaza en su cate-

goría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la empresa resolver en un plazo máximo de seis meses esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

### CAPÍTULO VI

#### Régimen disciplinario

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos del 52 al 60 del XII CGIQ.

### CAPÍTULO VII

#### Mejoras sociales

#### Artículo 46. *Seguro de vida.*

El seguro de vida para el personal fijo y en plantilla asegurará las contingencias y capitales para los siguientes conceptos:

Muerte: 4.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 4.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta y permanente, incapacidad profesional total permanente:

Hasta cincuenta años: 5.000.000 de pesetas.

Entre cincuenta y cincuenta y cinco años: 4.500.000 pesetas.

Más de cincuenta y cinco años: 4.000.000 de pesetas.

Estas cuantías se refieren al año 1997 y se ajustan al punto 4 del Acta número 2 de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1997.

La aportación del trabajador será de 290 pesetas.

#### Artículo 47. *Complementos para casos de incapacidad temporal, fondo social, becas para estudios y fondo de préstamos sociales.*

1. A todo el personal incluido en el ámbito del presente Pacto, en caso de hallarse en situación legal de incapacidad temporal, percibiendo las prestaciones que legalmente le correspondan; dichas prestaciones serán complementadas hasta el 100 por 100 de sus haberes fijos y hasta un período máximo de dieciocho meses.

2. Se crea un fondo social destinado a fines sociales, al que la empresa aportará mensualmente 50.000 pesetas, correspondiendo su administración al Comité de Empresa.

3. Para el personal incluido en este Pacto, la empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios, dando cuenta de las concesiones de las mismas al Comité de Empresa.

4. La empresa constituirá un fondo de préstamos sociales. Todo el personal que justifique una verdadera necesidad podrá solicitar hasta un máximo de 200.000 pesetas, que será reintegrado en un plazo máximo de veinticuatro meses, de una forma mensual que le será deducida de sus haberes.

El interés aplicable será el 5 por 100; por lo tanto, en el caso de ser inferior al «interés legal del dinero» se producirá un pago en especie por la diferencia entre ambos, creándose en ese momento un abono mediante el concepto de nómina «Devengo extrasalarial destinado a neutralizar el pago a cuenta del pago en especie».

La administración de este fondo se encomienda a la Dirección de Personal. La concesión de préstamos será efectuada previa consulta con los representantes legales de los de los trabajadores, siguiendo criterio de distribución y prioridad lo más equitativo posibles.

El montante total de préstamos no podrá exceder de 4.800.000 pesetas (centro de Flix, 4.000.000 de pesetas; central y agencias, 800.000 pesetas). A principio de cada año se dará a conocer por la Dirección de Personal el saldo disponible.

#### Artículo 48. *Premio nupcialidad.*

Será del 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad, cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años y del 95 por 100 de dos mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la empresa.

Tendrá derecho a esta percepción cada uno de los productores o productoras que contraigan matrimonio.

En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias, el premio consistirá en el importe del 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Este premio se abonará a aquellos trabajadores que lleven, al menos, un año con carácter continuado en la empresa.

#### Artículo 49. *Premio natalidad.*

Consistirá en el 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso, por nacimiento del primer hijo desde la vinculación del trabajador con la empresa y del 95 por 100 de quince días de retribución salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso, por el nacimiento de sucesivos hijos.

Serán también titulares de este derecho:

Los hijos adoptados.

Los hijos reconocidos que no superen el año de edad.

En el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores de afectados por este Pacto se le concederá el premio a cada cónyuge.

Este premio se abonará a aquellos trabajadores que lleven, al menos, un año con carácter continuado en la empresa.

#### Artículo 50. *Premio de vinculación a la empresa.*

A los fines de premiar la vinculación a la empresa, se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años, el 95 por 100 de una mensualidad salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso.

A los cuarenta años, el 95 por 100 de tres mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso.

A los cincuenta años, el 95 por 100 de tres mensualidades salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, en su caso.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación anticipada o el cese por disminución de plantilla o incapacidad permanente o muerte no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar premio de vinculación del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario.

En el caso de premio de vinculación del 25 aniversario se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

En el caso del premio de vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional.

La fórmula de cálculo aplicable a los artículos 48, 49 y 50 se basará en las siguientes premisas: Se considera mensualidad treinta días. Para el cálculo de las cantidades diarias de salario base y antigüedad, en todos los casos (personal diario y mensual) se dividirán las cantidades anuales por 450. Para el cálculo de la cantidad diaria de plus calidad, en todos los casos (personal diario y mensual) se dividirá la cantidad anual por 360.

#### Artículo 51. *Servicio militar.*

Al personal que marcha a prestar su servicio militar o prestación social sustitutoria, le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 10.062 pesetas mensuales, así como las partes proporcionales de las pagas de Julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

#### Artículo 52. *Disminuidos mentales y físicos.*

La empresa concederá una asignación de 7.228 pesetas mensuales en las condiciones que se determinan a continuación:

Reglamento para la concesión de la asignación por disminuidos mentales y físicos:

1. Hijos disminuidos psíquicos: Se consideran hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el Instituto Nacional de la Salud o el organismo competente.

2. Minusválidos:

2.1 Se consideran minusválidos los así calificados mediante resolución/dictamen de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos (SEREM).

Las edades que comprenden esta clasificación son entre quince y sesenta y cinco años, ambos inclusive. Para las personas no comprendidas en este período acreditarán la condición de minusvalía mediante certificación librada por los servicios médicos de la Seguridad Social, indicando concretamente la enfermedad o enfermedades que le aquejen y si éstas le producen invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

2.2 La documentación aludida deberá ser refrendada por el respectivo médico de empresa en los centros de trabajo que exista este servicio.

2.3 Para tener derecho a la concesión de la mencionada ayuda, el familiar afectado no deberá percibir pensión alguna del municipio (beneficencia), provincia, Estado o Seguridad Social, para lo cual el interesado aportará los certificados oportunos de dichos centros.

2.4 El peticionario deberá, asimismo, acreditar la dependencia y convivencia del presunto beneficiario, mediante el correspondiente «Situación Familiar del Beneficiario» (P-1), del Instituto Nacional de la Salud.

2.5 Los familiares posibles beneficiarios serán:

Hijos.

Cónyuge.

Padres (del trabajador peticionario).

Hermanos (del trabajador peticionario).

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

## CAPÍTULO VIII

### Acción sindical

En esta materia se estará a lo regulado en el capítulo XII del XII Convenio General de Industrias Químicas, manteniendo la particularidad de que los representantes legales de los trabajadores dispondrán de hasta un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad e higiene y salud laboral. Medio ambiente

En esta materia se estará a lo propio regulado en el XII Convenio General de Industrias Químicas.

## CAPÍTULO X

### Garantías de empleo

Se entiende por régimen de garantías de empleo, a los efectos de este Pacto, 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 adquiere el firme compromiso de garantizar el empleo en los términos que se establecen:

1. Durante la vigencia del presente Pacto, 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 Pacto, 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 éstas se modificasen dentro de la vigencia temporal del presente Pacto, como consecuencia de venta parcial o total y fusiones.

3. Las garantías de empleo establecidas operan en el conjunto del ámbito de la empresa 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 las bajas incentivadas, incapacidad laboral, sistemas de traslados, etc. Todos ellos con carácter voluntario.

Reconversión:

La adecuación de los servicios a las unidades productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir o implantar ordenadores y el enve-

jecimiento normal de instalaciones productivas, etc., lleva como consecuencia irreversible para la supervivencia del trabajo y de la empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

Al objeto de poder mantener el mayor número de puestos de trabajo, garantizando, en todo caso, el salario y las demás posibles condiciones laborales equivalentes, se comprometen ambas partes a intentar, por vía de diálogo y a nivel del personal afectado, del Comité de Empresa y la Dirección del respectivo centro de trabajo la solución a las necesarias reconversiones de la especialidad y/o grupo profesional, de aquellos trabajadores afectados, teniendo preferencia por aquellos puestos de trabajo similares al que venían ocupando.

En consecuencia, y aplicación de todo lo que antecede, el personal que se vea afectado, podrá optar por uno de los siguientes casos:

1. No modificar la categoría laboral, manteniendo, por tanto, idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.
2. En caso de tener que proceder a una reconversión profesional del trabajador, ésta será de su propia área profesional, siempre que exista puesto de trabajo en la misma.

Áreas profesionales:

- a) Técnicos y mandos superiores.
- b) Mandos intermedios.
- c) Oficina, Oficina Técnica y Laboratorio.
- d) Oficiales de Mantenimiento.
- e) Producción y Expediciones.

El cambio producido dentro de una misma área profesional se indemnizará con una mensualidad bruta, que figurará en nómina, para las áreas c) y d), siempre que a su vez implique cambio de profesión y una vez transcurrido un mínimo de tres meses en su nueva profesión.

Sólo cuando no haya puesto de trabajo disponible dentro de su propia área profesional, a juicio de la representación de los trabajadores y la empresa, se procederá a reconversiones profesionales fuera de las áreas demarcadas anteriormente.

Cuando la reconversión profesional, se produzca fuera de las áreas profesionales, el trabajador afectado percibirá la cantidad de dos mensualidades brutas. Esta indemnización no implicará de hecho la pérdida de su categoría profesional y sólo se abonará una vez que el cambio de puesto de trabajo haya sido definitivo.

El cambio de área profesional que suponga una promoción, no se compensará con la cantidad indicada en el párrafo anterior.

En los casos en que la reconversión del trabajador suponga la pérdida definitiva de la percepción de pluses, se le indemnizará con:

1.º El que pase de turnos continuos a jornada partida, una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.

2.º El que pase de turno continuo a dos turnos (sin percibir plus de nocturnidad), una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.

3.º El que pase de dos turnos a jornada partida, una anualidad bruta de los pluses que deje de percibir.

4.º Al personal de mantenimiento que en la actualidad percibe plus de bomberos y/o pluses de guardia y de llamada para atender urgencias en sábados, domingos y festivos y deje de realizarlas por efectos de la aplicación de la reconversión, les será abonado, por una sola vez, como indemnización una cantidad equivalente a lo que percibiría durante un año por los citados conceptos. De esta indemnización se deducirá la mayor cantidad que pudiera percibir en su nuevo puesto de trabajo, y en el citado período de un año.

En aquellos casos que la empresa considere que en el plazo de cuatro meses el trabajador en reconversión puede volver a la jornada de la cual procedía, se le mantendrán todos los pluses durante dicho período. Si transcurrido dicho plazo ello no ha sido posible, a la indemnización que le corresponda se le deducirá lo percibido por estos conceptos durante este tiempo.

3. En igualdad de condiciones se respetará al trabajador de mayor antigüedad.

Cláusula adicional.

La Comisión Paritaria en su primera sesión procederá a compulsar el texto del Pacto publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de eventual corrección de erratas.

Cláusula final.

El Acuerdo Marco para externalizar los compromisos para el personal pensionista, prejubilado y activo de fecha 24 de marzo de 1997 queda

incorporado al presente Pacto a todos los efectos como parte integrante del mismo y su texto se incluye como anexo VII.

Las materias aquí pactadas, los pactos de empresa existentes con anterioridad y los usos y costumbres vigentes hasta la actualidad continúan vigentes y prevalecen sobre lo establecido en el XII CGIQ.

Consecuencia de lo aquí pactado, expresamente, no serán de aplicación dentro del ámbito del presente Pacto los artículos 20, 21, 22, 23, 44 y 79 y los capítulos completos V (del artículo 28 al artículo 39, ambos inclusive) y VI (del artículo 40 al artículo 43, ambos inclusive) del XII Convenio General de Industrias Químicas.

Se adopta el XII Convenio General de Industrias Químicas como derecho supletorio en todo aquello no regulado en el presente Pacto, siempre que no contradiga lo aquí pactado.

## ANEXO I

### Relación de categorías que componen el sistema de clasificación laboral

Código categoría	Denominación de la categoría	Grupo de tarifa
<i>Área de Producción</i>		
1.7	Ayudante técnico de producción .....	4
1.6	Contramaestre .....	4
1.5	Controlador de proceso .....	8
1.4	Profesional de primera .....	8
1.3	Profesional de segunda .....	8
1.2	Ayudante especialista .....	9
1.1	Controlador de Calidad .....	7
<i>Área de Mantenimiento</i>		
2.8	Engrasador .....	9
2.7	Ayudante técnico de mantenimiento .....	4
2.6	Contramaestre .....	4
2.5	Maestro de mantenimiento .....	8
2.4	Oficial de primera .....	8
2.3	Oficial de segunda .....	8
2.2	Técnico de organización de mantenimiento .....	5
2.1	Ayudante de mantenimiento .....	9
<i>Área de Manutención</i>		
3.8	Ayudante de almacén .....	10
3.7	Contramaestre .....	4
3.6	Conductor equipo móvil y grúa .....	8
3.5	Chófer recadista .....	8
3.4	Verificador .....	8
3.3	Operador de manutención .....	8
3.2	Almacenero .....	6
3.1	Basculero pesador .....	6
<i>Área de Laboratorio</i>		
4.4	Ayudante de investigación .....	4
4.3	Contramaestre .....	4
4.2	Analista .....	4
4.1	Auxiliar de laboratorio .....	7
<i>Área de Administración</i>		
5.4	Jefe de unidad administrativa .....	3
5.3	Oficial de primera administrativo .....	5
5.2	Oficial de segunda administrativo .....	5
5.1	Auxiliar administrativo .....	7
<i>Área Comercial</i>		
6.4	Vendedor .....	5
6.3	Jefe de agencia .....	3
6.2	Promotor de ventas .....	3
6.1	Vendedor interior .....	5
<i>Área de Seguridad y Vigilancia</i>		
7.5	Contramaestre .....	4
7.4	Operador de seguridad .....	8

Código categoría	Denominación de la categoría	Grupo de tarifa
7.3	Jefe de guardas .....	6
7.2	Guarda .....	6
7.1	Guarda jurado .....	6
<i>Área de Oficina Técnica</i>		
8.4	Ayudante de organización .....	5
8.3	Jefe de oficina técnica .....	4
8.2	Delineante proyectista .....	4
8.1	Delineante .....	4
<i>Área de Servicio Médico</i>		
9.2	Enfermero .....	6
9.1	Ayudante técnico sanitario .....	4
<i>Área de Servicios Generales</i>		
10.5	Telefonista-recepcionista .....	7
10.4	Conserje .....	6
10.3	Operario de limpiezas .....	10
10.2	Dependiente de economato .....	6
10.1	Auxiliar de actividades diversas .....	10
<i>Otras categorías</i>		
11.3	Técnico .....	1
11.2	Técnico medio .....	2
11.1	Peón .....	10
<i>Área de Informática</i>		
12.6	Programador de primera .....	3
12.5	Programador de segunda .....	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

## ANEXO II

### Clasificación del personal en grupos y subgrupos de acuerdo con su categoría

#### *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 primera administrativo.  
Oficial de segunda administrativo.  
Auxiliar administrativo.  
Jefe de oficina técnica.  
Delineante proyectista.  
Delineante.  
Jefe de agencia.  
Promotor de ventas.  
Vendedor.  
Vendedor interior.  
Analista.  
Controlador de calidad.  
Auxiliar de laboratorio.  
Programador de primera.  
Operador jefe de equipo.  
Programador de segunda.  
Operador de ordenador.  
Operador de equipo periférico.

#### *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-recepcionista.

#### *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 primera.  
Oficial de segunda.  
Engrasador.  
Conductor equipo móvil y gruista.  
Chófer recadista.  
Ayudante de mantenimiento.

b) Profesionales de la industria:

Controlador de proceso.  
Profesional de primera.  
Verificador.  
Profesional de segunda.  
Operador de manutención.  
Operador de seguridad.  
Ayudante especialista.  
Peón.  
Auxiliar de actividades diversas.

## ANEXO III

TABLA DE NIVELES SALARIALES

AREA NIVEL	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	MANUTENCION	LABORATORIO INVESTIG.	ADMON.	COMERCIAL	SEGURIDAD Y VIGILANCIA	OFICINA TECNICA	SERVICIO MEDICO	SERVICIOS GENERALES	OTRAS CATEGORIAS	INFORMÁTICA
11											Técnico	
10											Técnico Medio	
9	Ayudante Técnico	Ayudante Técnico		Ayudante de Investigación				Jefe Oficina Técnica				Programador de 1ª
8					Jefe Unidad Administr.	Jefe de Agencia		Delimitante Proyect.	A.T.S.			Operador Jefe de Equipo
7	Contra-maestre	Contra-maestre	Contra-maestre	Contra-maestre		Promotor Ventas	Contra-maestre					
6		-Maestro Mantenimiento. -Téc. Org. Mantenimiento			Oficial 1ª Administrativo			Ayudante Organiz.				Programador de 2ª
5	Controlador de Proceso	Oficial de 1ª		Analista		Vendedor		Delimitante				Operador Ordenador
4	-Profes. de 1ª -Controlador de Calidad	-Engrasador -Oficial 2ª	-Conductor Eq. Móvil -Gruista -Verificador. -Almacenero		Oficial de 2ª Adminis.	Vendedor Interior			Enfermero.			Operador equipo periférico
3	Profesional de 2ª	Ayudante Mantenimiento	-Chófer -Recadista -Operador Manutención	Auxiliar Laboratorio	Auxiliar Admvo.		-Operador Seguridad -Guarda Jurado			-Telef. recepcionista -Conserje -Dpte. Económico		Grabador
2	Ayudante Especial		-Ay. de Almacén -Basculero -Pesador				Guarda					
1										-Auxiliar Act. Div. -Operario Limpiezas	Peón	

**ANEXO IV**  
**Tablas salariales**

*Pesetas*

Niveles	Salario base	Plus calidad	Salario base + plus de calidad
1	888.289	1.101.006	1.989.295
2	947.458	1.191.147	2.138.605
3	1.026.476	1.261.143	2.287.619
4	1.105.493	1.351.173	2.456.666
5	1.164.662	1.451.302	2.615.964
6	1.223.832	1.551.452	2.775.284
7	1.322.512	1.621.543	2.944.055
8	1.401.527	1.721.561	3.123.088
9	1.480.543	1.821.598	3.302.141
10	1.559.376	1.931.829	3.491.205
11	1.658.053	2.041.949	3.700.002

*Euros*

Niveles	Salario base	Plus calidad	Salario base + plus de calidad
1	5.338,72	6.617,18	11.955,90
2	5.694,34	7.158,94	12.853,28
3	6.169,25	7.579,62	13.748,87
4	6.644,15	8.120,71	14.764,86
5	6.999,76	8.722,50	15.722,26
6	7.355,38	9.324,41	16.679,79
7	7.948,46	9.745,67	17.694,13
8	8.423,35	10.346,79	18.770,14
9	8.898,24	10.948,02	19.846,26
10	9.372,04	11.610,53	20.982,57
11	9.965,10	12.272,36	22.237,46

**ANEXO IV-A**  
**Plus Convenio**

Niveles	Plus Convenio - Pesetas	Plus Convenio - Euros
1	118.448	711,89
2	117.190	704,33
3	116.214	698,46
4	114.957	690,91
5	113.561	682,52
6	112.165	674,13
7	111.195	668,30
8	109.799	659,91
9	108.405	651,53
10	106.856	642,22
11	105.319	632,98

**ANEXO IV-B**

**Salario base año 2000**

Niveles	Plus Convenio - Pesetas	Plus Convenio - Euros
1	900.856	5.414,25
2	960.865	5.774,91
3	1.041.000	6.256,54
4	1.121.134	6.738,15
5	1.181.140	7.098,79
6	1.241.147	7.459,44
7	1.341.223	8.060,91
8	1.421.356	8.542,52
9	1.501.491	9.024,14
10	1.581.439	9.504,64
11	1.681.513	10.106,10

**ANEXO IV-C**

**Complementos de turno**

*Pesetas*

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Compensación festivos			Compensación descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
1	131.886,00	240	549,53	43.774,00	80	547,18	129.036,00	12	10.753,00	86.214,00	39	2.210,62
2	139.866,00	240	582,78	45.777,00	80	572,21	129.036,00	12	10.753,00	86.214,00	39	2.210,62
3	147.864,00	240	616,10	49.761,00	80	622,01	129.036,00	12	10.753,00	86.214,00	39	2.210,62
4	157.859,00	240	657,75	53.722,00	80	671,53	129.036,00	12	10.753,00	86.214,00	39	2.210,62
5	165.859,00	240	691,08	57.708,00	80	721,35	145.818,00	12	12.151,50	86.214,00	39	2.210,62
6	175.850,00	240	732,71	61.691,00	80	771,14	165.315,00	12	13.776,25	86.214,00	39	2.210,62
7	187.827,00	240	782,61	65.674,00	80	820,93	165.315,00	12	13.776,25	86.214,00	39	2.210,62
8	199.825,00	240	832,60	69.654,00	80	870,68	165.315,00	12	13.776,25	86.214,00	39	2.210,62
9	209.816,00	240	874,23	73.639,00	80	920,49	192.879,00	12	16.073,25	86.214,00	39	2.210,62
10	223.814,00	240	932,56	77.604,00	80	970,05	251.940,00	12	20.995,00	86.214,00	39	2.210,62

*Euros*

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Compensación festivos			Compensación descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
1	792,65	240	3,30	263,09	80	3,29	775,52	12	64,63	518,16	39	13,29
2	840,61	240	3,50	275,13	80	3,44	775,52	12	64,63	518,16	39	13,29
3	888,68	240	3,70	299,07	80	3,74	775,52	12	64,63	518,16	39	13,29
4	948,75	240	3,95	322,88	80	4,04	775,52	12	64,63	518,16	39	13,29

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Compensación festivos			Compensación descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
5	996,83	240	4,15	346,83	80	4,34	876,38	12	73,03	518,16	39	13,29
6	1.056,88	240	4,40	370,77	80	4,63	993,56	12	82,80	518,16	39	13,29
7	1.128,86	240	4,70	394,71	80	4,93	993,56	12	82,80	518,16	39	13,29
8	1.200,97	240	5,00	418,63	80	5,23	993,56	12	82,80	518,16	39	13,29
9	1.261,02	240	5,25	442,58	80	5,53	1.159,23	12	96,60	518,16	39	13,29
10	1.345,15	240	5,60	466,41	80	5,83	1.514,19	12	126,18	518,16	39	13,29

**ANEXO V****Horas extras año 1999**

H. EXTRAS 1999 = H. EXTRAS 1998 × 1,022

*Valores base jornada normal*

Nivel	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1.304	1.338	1.381	1.460	1.538	1.616	1.702	1.789
2	1.321	1.356	1.399	1.477	1.564	1.642	1.729	1.816
3	1.338	1.373	1.425	1.503	1.590	1.677	1.763	1.850
4	1.425	1.477	1.529	1.634	1.711	1.806	1.911	2.015
5	1.433	1.485	1.547	1.651	1.720	1.824	1.955	2.024
6	1.451	1.495	1.564	1.668	1.737	1.841	1.997	2.032
7	1.564	1.634	1.729	1.789	1.937	1.989	2.111	2.223
8	1.668	1.711	1.772	1.876	1.972	2.084	2.189	2.285
9	1.720	1.754	1.806	1.928	2.050	2.128	2.258	2.345

Nivel	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
10	1.779	1.828	1.897	1.996	2.116	2.213	2.332	2.427
11	1.828	1.885	1.953	2.061	2.171	2.281	2.401	2.500

*Valores base turno de noche*

Nivel	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	1.477	1.512	1.564	1.642	1.720	1.816	1.893	1.980
4	1.485	1.520	1.572	1.651	1.729	1.824	1.902	1.989
5	1.512	1.555	1.607	1.702	1.781	1.885	1.963	2.050
6	1.711	1.754	1.806	1.902	1.997	2.102	2.189	2.293
7	1.720	1.763	1.816	1.911	2.007	2.111	2.198	2.310
8	1.729	1.772	1.850	1.937	2.032	2.136	2.233	2.354
9	1.774	1.816	1.876	1.979	2.079	2.182	2.290	2.390
10	1.953	2.009	2.061	2.182	2.290	2.367	2.500	2.610
11	2.012	2.061	2.116	2.246	2.359	2.454	2.570	2.684

**ANEXO VI****Cuadrante de turnos continuos los trescientos sesenta y cinco días del año**

	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
1	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
2	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D
3	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M
4	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T
5	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N

**Vacaciones**

	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
1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M
2	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T
3	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D
4	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N
5	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

**ANEXO VII****Normas de liquidación de kilometraje**

Con el fin de adecuar el pago por kilometraje al sistema tributario vigente, se establece el siguiente procedimiento para la fijación y liquidación del precio por kilómetro:

El Convenio General de Industrias Químicas años 1999-2000 establece el precio por kilómetro en 39 pesetas.

La Dirección de «Erkimia, Sociedad Anónima», en la actualidad tiene en consideración estos precios, para pagar el kilometraje de todo el personal que utiliza como medio de desplazamiento su propio vehículo.

El precio exento admitido fiscalmente como gasto según la legislación actual es de 24 pesetas, por lo tanto todo lo que sobrepasa este precio por kilómetro constituye renta para el personal.

De esta forma, el cómputo para el año 1999 queda de la siguiente manera:

XII Convenio General Industria Química: 39 pesetas.

Precio exento fiscalmente: 24 pesetas.

Diferencia que constituye renta: 15 pesetas.

La empresa para evitar el impacto que constituye integrar en la renta de cada empleado el exceso por kilometraje, incrementará este precio a título individual hasta compensar la repercusión que tal medida tendría en su impuesto según escala individual del Impuesto de Renta de Personas Físicas, y en función de la retribución que obtenga «Erkimia, Sociedad

Anónima», prescindiendo de otros ingresos que pudiera tener, ajenos a su relación laboral con la empresa.

#### Fecha de aplicación de la nueva norma

Esta medida se aplicará a partir del día de la firma del presente Pacto, y tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del corriente año.

Para poner en práctica este nuevo sistema, las liquidaciones por gastos de viaje se harán de la siguiente forma:

Impreso «Abono de gastos de viaje».

En la liquidación de gastos de viaje, apartado Contrapartida (capítulo Kilómetros coche propio-interurbana), cuenta 610.203, el valor a tener presente para el cálculo será de 24 pesetas/kilómetro.

Cualquier liquidación presentada, que no se adapte a estos términos, no podrá ser computada para incluir el exceso que constituye renta como retribución a través de recibo de nómina.

#### Importe que se abonará por nómina

El resto devengado a cobrar según la compensación individual se incluirá en el recibo de salarios del propio mes bajo el concepto «Compensación por kilometraje», para el período 1 al 24 de cada mes.

El devengo generado por este concepto tendrá la retención por IRPF a cuenta que se esté practicando en el recibo de salarios.

Las liquidaciones presentadas a partir del día 25 de cada mes, inclusive, serán satisfechas en la nómina del mes siguiente.

Dado el carácter fluctuante de esta norma de liquidación, anualmente se revisará el precio del kilómetro según varíen los cuatro elementos que lo componen, base imponible de rentas del trabajo en «Erkímia, Sociedad Anónima», escala individual del IRPF. Según los presupuestos generales del Estado, el precio exento por kilómetro según Hacienda y el importe por kilómetro según el Convenio General de Industrias Químicas.

Por este motivo cada trabajador puede tener un precio final por kilómetro adaptado a su nivel de renta.

El precio personal por kilómetro se calculará según el siguiente esquema:

$$B = \frac{15}{1 - \frac{A}{100}}$$

Siendo:

15 = Diferencia del precio del kilometraje que constituye renta.

A = Porcentaje marginal sobre resto de base liquidable.

B = Pesetas por kilómetro compensado.

**23913** RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Disa-Andalucía, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Disa-Andalucía, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012432), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y 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 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, 25 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LOS AÑOS 1999 Y 2000 DE LA EMPRESA «DISA-ANDALUCÍA, SOCIEDAD LIMITADA», TRANSPORTISTA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS Y SUS TRABAJADORES

#### Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio afecta a todas las dependencias y centros de trabajo de la empresa y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la misma, y subrogados de la anterior empresa «Salas y Vorcy, y Damas, Sociedad Anónima», de las provincias de Sevilla, Córdoba, Huelva y Mérida.

#### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, y su aplicación será desde el día 1 de octubre de 1998 al 31 de diciembre del 2000. Si el mismo no fuera denunciado por alguna de las partes negociadoras con una antelación de un mes, anterior a la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas.

#### Artículo 3. *Vinculación en la totalidad.*

En el caso de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin efecto ya que las condiciones pactadas en el mismo forman un conjunto orgánico e indivisible.

#### Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal de esta empresa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a mil ochocientos veintiséis horas con veintisiete minutos anuales, de acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada de trabajo diaria será de ocho horas, dada la dificultad de computar a efectos económicos el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia, se entenderá que las ocho primeras horas de jornada serán efectivas de trabajo, y el exceso sobre dicha jornada diaria que se pudiera producir por necesidades de la actividad, será considerado como de presencia.

Se establecen dos días de descanso semanal. Se establece un descanso mínimo de doce horas entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente.

Para los descansos semanales, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores en el mes de enero, un cuadrante anual de descansos. Dicho cuadrante reflejará los descansos anuales de todos los trabajadores, sin que pueda modificarse el mismo sin el visto bueno de dichos representantes.

#### Artículo 5. *Horario de trabajo.*

Personal administrativo: El personal administrativo de las oficinas centrales iniciará su actividad laboral a las siete horas y la concluirá a las quince horas. No obstante, por necesidades del servicio y organización, se podrá modificar dicho horario de trabajo, estableciendo horarios diferentes en los distintos centros de trabajo.

Personal de talleres: El personal de talleres trabajará en jornada partida de lunes a sábados con el correspondiente descanso semanal y el horario de trabajo será de ocho a catorce y de quince a diecisiete horas.

Se establece un servicio de guardia de taller para los días festivos y domingos que se trabaje en transportes. El horario será de ocho a catorce horas si no hay averías.

El personal de talleres percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad de 1.700 pesetas mientras continúe vigente el horario de jornada partida.

Personal de tráfico: El personal de tráfico conducirá los camiones de la empresa con el horario establecido.

Personal vigilante: El personal vigilante se regirá por el horario establecido en cada momento.

#### Artículo 6. *Opciones del personal en los casos de trabajo en días festivos.*

El personal que trabaje en los días festivos podrá optar por cobrar el importe íntegro del salario incrementado en un 40 por 100, o bien, percibir solamente el salario ordinario y disfrutar de un día de descanso