

plimiento de lo dispuesto en las normas citadas, se adoptarán las medidas siguientes:

1. El Director, en el ejercicio de sus funciones, garantizará la apertura del centro al comienzo de la jornada escolar.

2. El Director o persona en quien delegue, el Jefe de Estudios y un subalterno, que será designado por el propio Director en el caso de que todos los componentes de esta categoría de personal del centro decidan incorporarse a la huelga, permanecerán en el centro ejerciendo sus funciones respectivas. En el caso de centros con servicio de comedor, permanecerán en el centro un cuidador y un cocinero ejerciendo sus funciones respectivas.

Tercera.

1. En los centros de Educación Especial, los Directores garantizarán la atención y permanencia de los alumnos en las debidas condiciones.

2. Los Directores provinciales del Departamento adoptarán las medidas oportunas para concretar, en cada caso, los servicios esenciales que permitan el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

Madrid, 12 de diciembre de 2000.—La Secretaria general de Educación, Isabel Couso Tapia.

Ilmos. Sres. Director general de Educación, F.P. e Innovación Educativa, Director general de Cooperación Territorial y Alta Inspección y Directores provinciales del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22575 RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2000, del Instituto de la Mujer, por la que se dispone la publicación de las ayudas a la edición concedidas en las áreas de competencia de este organismo, con cargo a los presupuestos generales del Estado.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de 6 de abril de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de abril), por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de ayudas públicas destinadas a la edición de publicaciones relacionadas con la mujer, se ha procedido a la concesión de las ayudas a la edición para el año 2000, que fueron convocadas por el Instituto de la Mujer, con cargo al concepto presupuestario 19.105.323B.472, notificadas mediante resoluciones individuales a las editoriales afectadas. En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en su redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación de las editoriales y cuantías concedidas, referidas en el anexo que se acompaña.

Madrid, 11 de octubre de 2000.—La Directora general, Pilar Dávila del Cerro.

ANEXO

Editorial	Título	Total — Pesetas
Editorial Síntesis, S. A.	Feminismo y filosofía	1.326.000
Biblioteca Nueva, S. L.	El superyó femenino	1.062.500
Biblioteca Nueva, S. L.	Melanie Klein	701.400
Biblioteca Nueva, S. L.	Un siglo de antifeminismo	2.040.000
Icaria Editorial	El sexo de la noticia	763.420
Sanz Torres, S. L.	Factores psicológicos de la infertilidad	939.250
Narcea, S. A.	Libres para ser mujeres	1.681.785
Editorial Planeta	Mujeres en la historia de España.	2.773.125
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Lady Clementina Hawarden	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Rosalía de Castro	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Ana María Matute	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	María Veleda	350.625

Editorial	Título	Total — Pesetas
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Olimpia de Gouges	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Adrienne Rich	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Margaret Atwood	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Carmen Martín Gaité	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Celia Amorós	350.625
Ediciones Clásicas, S. A. ...	Eleusis. Los secretos de occidente.	729.300
Horas y Horas	Claves feministas para la autoestima	807.500
Horas y Horas	De dos en dos	680.000
Horas y Horas	Pintando el mundo	1.262.250
Horas y Horas	Reflexiones feministas para principios... ..	680.000
Horas y Horas	Diferencias	1.368.500
Total		19.970.655

22576 RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Brenntag Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Brenntag Química, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013112), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 21 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2000-2001 DE «BRENNTAG QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, unidad

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales, entre la Empresa «Brenntag Química, Sociedad Anónima» y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia en los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido de este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo que «Brenntag Química, Sociedad Anónima» tenga establecidos o establezca dentro del territorio nacional, durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquél, salvo en aquellas cuestiones que, con relación a la duración de sus contratos, sólo sean de aplicación a los trabajadores fijos.

Con respecto a los contratos de trabajo de carácter temporal, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4. *Ámbito temporal-vigencia.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2000 y 2001. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2001.

La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, y se deberá formular con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia. Deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la negociación o rescisión solicitada.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, en las condiciones y términos establecidos de continuación, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, y en todos sus términos, a partir del 31 de diciembre de 2001.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *Garantías individuales («ad personam»).*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo; y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la Representación de los Trabajadores y Sindical que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento voluntario de solución de conflictos regulado en este Convenio. En estos casos, se facilitará a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 9. *Plantillas.*

Siendo los principios de gestión y desarrollo de la Empresa de carácter evolutivo, la plantilla de cada Centro o Unidad organizativa será la derivada de los criterios de organización del trabajo.

La Empresa entregará la final de cada año detalle de las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores que comprende cada Centro de Trabajo, por unidades orgánicas ó departamentos y categorías profesionales.

En cualquier caso, o los supuestos de amortización de vacantes, se informará de las razones argumentales que la motivan a la Representación de los Trabajadores y Sindical.

En el seno de la Comisión Mixta de este Convenio, se analizará y examinará anualmente la evolución de la plantilla en el año anterior, las precisiones para el año siguiente con relación a la misma, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación.

Artículo 10. *Ingresos de personal.*

La admisión de personal en la Empresa se efectuará con sujeción a las disposiciones legales generales sobre contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas de acceso y/o la documentación requerida para el ingreso, informando a la Representación de los Trabajadores y Sindical sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y/o las características de las pruebas de selección.

Por tanto la Dirección de la Empresa como la Representación de los Trabajadores y Sindical velarán por su aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, pudiendo estar presentes dos miembros de la Representación de los Trabajadores y Sindical del Centro durante la realización de las pruebas teóricas/prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos. En todo caso, se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Se exceptúan de este régimen los ingresos para los puestos incluidos en los grupos profesionales 0, 6, 5 y 4.

Artículo 11. *Contratación y empleo.*

Se acuerda impulsar acciones que permitan avanzar en la dirección de creación de empleo, en sus distintas alternativas, desarrollando para ello las siguientes líneas:

Hacer uso de los distintos sistemas organizativos regulados en este Convenio.

Caminar hacia la supresión de las horas extraordinarias.

Manteniendo como prioridad los criterios de seguridad, productividad y coste, organizar y programar las paradas y puestas en marcha, cuando sea posible, en jornadas de trabajo de ocho horas.

En los supuestos de contratación a través de ETTs, se estará a lo dispuesto en la Ley 29/1999 de 16 de Julio. También se deberá tener en cuenta en dichas contrataciones el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las ETTs, en cuanto a actividades y puestos de trabajo que puedan operar, así como de la obligatoriedad de formación previa a la incorporación al puesto.

Los tipos de Contratación serán los vigentes según Ley, y tendrán prioridad a la hora de la contratación los trabajadores que habiendo pertenecido con anterioridad a la Empresa, fueron despedidos por causas objetivas, no imputables al trabajador, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo en cuestión que se tenga que cubrir.

Artículo 12. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

Voluntaria: El trabajador fijo con un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dieciocho meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo sector y, si esto se comprobare, se procederá a la rescisión del contrato, a no ser que le haya sido concedida la oportuna autorización.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación del período concedido de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otro y último período de excedencia, el trabajador deberá cubrir un tiempo, al menos de cuatro años, de servicio efectivo en la Empresa.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en su Centro de Trabajo. Si no existiese vacante de su categoría profesional y sí de alguna inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo

uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El citado período será computado a efectos de antigüedad.

Durante el primer año, a partir del inicio de esta situación de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Se podrá conceder al trabajador una excedencia hasta un máximo de un año, con reingreso automático, para atender enfermedad de carácter grave del cónyuge, o bien padres o hijos solteros, cuando el cónyuge trabaje y éstos convivan con ellos. A tal fin quedará justificado el carácter de la enfermedad, mediante certificado médico oficial, así como la necesidad de atención al enfermo.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público o cargo electivo sindical en el ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

Si surgiera discrepancia a este respecto, se decidirá en la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que le determina y otorgará derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, y la prestación social sustitutoria, por el tiempo mínimo de duración de éstos reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización oficial para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 13. *Ocupación del personal.*

Sin perjuicio de lo establecido en otros artículos de este Convenio, en el caso de inactividad total o parcial de alguna o varias Unidades Organizativas, la Dirección dará ocupación efectiva a los trabajadores afectados por esta circunstancia, siempre que sea posible y exista vacante en puestos similares.

Si esta ocupación efectiva implicase cambio de régimen de trabajo, cuadrante de turno u horario, se respetarán todas las percepciones que el trabajador tuviera asignadas en la situación anterior si aquéllas fueran superiores a las nuevas funciones que se le asignen.

La Dirección informará de estas circunstancias y oírán previamente a la Representación de los Trabajadores y Sindical.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

A los efectos de la Movilidad Funcional que se regula en el presente artículo y por razón de la función que realizan, los trabajadores estarán clasificados en las siguientes Divisiones Orgánicas, Grupos y Categorías Profesionales:

Divisiones Orgánicas.—Se establecen las siguientes:

- Producción.
- Mantenimiento.
- Administración e Informática.
- Comercial y Ventas.

Grupos Profesionales:

Grupo profesional número 1:

Categorías profesionales:

- Operario 1.^a
- Operario 2.^a
- Operario 3.^a
- Auxiliar Administración 1.^a
- Auxiliar Administración 2.^a
- Auxiliar Administración 3.^a
- Promotor de Ventas.
- Reponedor.

Grupo profesional número 2:

Categorías profesionales:

- Técnico 2.^a
- Técnico 3.^a
- Ayudante Especialista A.
- Ayudante Especialista B.
- Envasador 1.^o
- Envasador 2.^o
- Oficial Administrativo 3.^a
- Vendedor Senior.

Grupo profesional número 3:

Categorías profesionales:

- Profesional 1.^a
- Profesional 2.^a
- Profesional 3.^a
- Oficial Administrativo 2.^a A.
- Oficial Administrativo 2.^a B.

Grupo profesional número 4:

Categorías profesionales:

- Capataz 1.^a
- Capataz 2.^a
- Capataz 3.^a
- Jefe Administración 2.^a B.
- Oficial Administración 1.^a A.
- Oficial Administración 1.^a B.
- Técnico de Ventas Junior.

Grupo profesional número 5:

Categorías profesionales:

- Jefe Técnico de Planta.
- Técnico 1.^a
- Contraamaestre 1.^a
- Contraamaestre 2.^a
- Contraamaestre 3.^a
- Jefe Administración 1.^a A.
- Jefe Administración 1.^a B.
- Jefe Administración 2.^a A.
- Jefe Planificación.
- Jefe Delegación.
- Jefe de Línea.
- Supervisor de Ventas.
- Delegado de Ventas.
- Técnico Publicidad.
- Técnico de Productos.
- Técnico de Ventas Senior.

Grupo profesional número 6:

Categorías profesionales:

- Jefe Técnico.
- Director Grupo.
- Subdirector de Area.
- Jefe de Area Administrativa.
- Director de Ventas.
- Director Marketing.
- Director de Area.
- Gerente de División.
- Gerente Delegación.
- Jefe Departamento Imagen.

Grupo profesional número 0:

Categorías profesionales:

- Director general.

Para el año 2001 las Categorías de Operario de 1.^a, 2.^a y 3.^a quedarán agrupadas en una única categoría de Operario dentro del mismo Grupo Profesional, así como a las Categorías de Auxiliar Administración 1.^a, 2.^a y 3.^a quedarán agrupadas en una única Categoría de Auxiliar Administración dentro del mismo Grupo Profesional.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

El principio de movilidad geográfica consistirá en la facultad de la Dirección para efectuar cambios de un Centro de Trabajo a otro con carácter permanente o temporal, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

De todo ello se dará información previa a la Representación de los Trabajadores y Sindical y le será comunicado con la suficiente antelación al personal afectado.

Los traslados de personal de carácter permanente que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los Representantes de los Trabajadores, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a tres meses de salario real. La empresa vendrá a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en Centros de trabajo distintos, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que decida la Dirección en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En cuanto a los traslados de carácter temporal se estará a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 16. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá ser de aplicación el principio de modificación sustancial de condiciones de trabajo, bien de carácter individual o colectivo, de acuerdo con la legislación vigente y lo previsto en este Convenio.

Dichas situaciones serán informadas y analizadas previamente con la Representación de los Trabajadores y Sindical, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar. En caso de discrepancias, las partes acudirán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 17. *Ascensos.*

Los ascensos se ajustarán al sistema siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los de Dirección, y Jefatura, así como de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda, Delegado/a y Encargado/a, serán de libre designación de la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, se creará una comisión mixta, formada por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, cuyas resoluciones no serán vinculantes. Se analizarán las solicitudes y en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, etc.

Artículo 18. *Formación.*

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, siendo de obligada recepción para el trabajador cuando la formación sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto y se imparta dentro de su jornada de trabajo.

Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso, o por cambio de puesto de trabajo, para lo cual, y al objeto de mejorar los resultados, se planificarán las correspondientes acciones formativas.

Dentro de esta planificación en cada Centro de Trabajo se definirá el calendario previsto y el Mando responsable de su desarrollo, que contará con la necesaria elaboración de los titulares del propio puesto y otros colaboradores, en caso necesario.

El perfeccionamiento y la potenciación profesional.

El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.

El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los demás trabajadores, y la formación específica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.

La mejor incorporación a los planes estratégicos de la Empresa.

Facilitar las posibilidades de promoción en la Empresa.

Un mejor desarrollo de las tareas de mando.

La promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.

El acceso al estudio de enseñanzas superiores, a través de acuerdos específicos con Universidades y otras instituciones.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesional en la Empresa.

Consecuentemente, las Direcciones de los Centros informarán y realizarán un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional.

En base a dicho estudio, se elaborará en cada Centro, en el mes de septiembre, un plan de formación con la participación de la Representación de los Trabajadores y Sindical, que será remitido al Departamento de Recursos Humanos de la Sede Central, para su valoración y elaboración del Plan General de Formación.

Una vez aprobados los planes de formación específicos para cada Centro, la Dirección informará a la Representación de los Trabajadores y Sindical del desarrollo del mismo, para su control y seguimiento.

El Plan General de Formación será sometido a información y aprobación de las Secciones Sindicales Intercursos, que tendrá también como funciones específicas asesorar a la Dirección sobre principios básicos y estrategia para la elaboración de dichos planes, sugiriendo acciones en su caso, y seguir el desarrollo de los mismos.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de Instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan de Formación y, en concreto, las ofrecidas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para ello los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en sus solicitudes de ayudas y subvenciones de todo tipo a los programas y acciones de formación contemplados en este Convenio con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

Para los casos en que la formación haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea a requerimiento de la Empresa y aceptada voluntariamente por el interesado, se establecen las siguientes condiciones:

a) La Empresa facilitará medio de transporte de ida y vuelta desde el punto que más convenga; hasta el lugar de impartición del curso y viceversa. De no poder facilitarse los medios de transporte se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la Empresa.

b) Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, aquella será por cuenta de la Empresa en los centros donde pueda facilitarse la misma. En caso contrario se abonará el precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la Empresa.

c) Siempre que sea por requerimiento expreso de la Empresa, la mitad del tiempo empleado se computará como jornada de trabajo.

La Dirección de la empresa destinará una partida en su presupuesto anual de gastos, para acciones formativas.

Artículo 19. *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 igual 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 tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del Convenio, la jornada anual será de mil setecientas sesenta y cuatro horas para el año 2000 y mil setecientas sesenta horas para el año 2001. Estas serán horas efectivas reales de trabajo.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual pactada, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en cada centro.

El valor de la hora extraordinaria se calculará sobre el salario hora individual, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 40 por ciento para el año 2000 y del 60 por ciento para el año 2001, excepto para las trabajadas en domingos o festivos, cuyo recargo será del 80 por ciento para el año 2000 y del 120 por ciento para el año 2001, la compensación se realizará preferentemente por tiempo de descanso aunque puedan acordar en el momento de su realización la Dirección con el trabajador su abono económico.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofes o períodos puntas de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley.

En la nómina de cada trabajador deberán figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el empleo, en ningún caso se podrá realizar mayor número de horas extraordinarias que las legalmente permitidas.

Artículo 22. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de veintitrés días laborables, compensándose con días de asuntos propios el número de horas pactadas que excedan de la jornada anual, adecuándose a los calendarios de las distintas delegaciones o centros de trabajo.

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

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural de su devengo. Así mismo, el disfrute de las vacaciones se podrá fraccionar de forma que al menos quince días laborables sean ininterrumpidos en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre, teniendo en cuenta dichos criterios, se programarán al menos con dos meses de antelación todos los períodos de disfrute de vacaciones.

En ningún caso se podrán pagar las vacaciones.

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados por dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento del cónyuge, padres hijos o persona que conviva y dependa del trabajador, y dos días en el caso de abuelos, nietos o hermanos. En ambos casos, del trabajador o de su cónyuge. Estos días podrán ser alternos si así lo solicita el trabajador, con la conformidad del Comité de Empresa.

Estos días podrán ser prorrogados hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, primera comunión o bautizo de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico, asimismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica se concederá el tiempo necesario para ello.

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgaran por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión.

Artículo 24. *Calendario laboral.*

La Dirección de la empresa, junto con los Representantes de los Trabajadores, confeccionarán en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial el correspondiente para el año natural.

Artículo 25. *Regímenes de trabajo.*

Los regímenes de trabajo en la Empresa son los siguientes:

- A. Régimen de trabajo a turnos.
- B. Régimen de trabajo a jornada continua.
- C. Régimen de trabajo a jornada partida.

A. Régimen de trabajo a turnos.—Salvo pactos específicos que pudieran alcanzarse en los Centros de Trabajo, en esta materia con los Representantes de los Trabajadores, el sistema de trabajos a turnos será de la siguiente forma:

Dos turnos continuos rotativos con descansos en Sábados, Domingos y festivos en turnos de mañana de siete a quince horas y tarde de catorce a veintidós horas.

B. Régimen de trabajo a jornada continua.—Al igual que en el apartado anterior salvo pactos específicos que pudieran alcanzarse en los Centros de Trabajo, en esta materia con los Representantes de los Trabajadores, el sistema de trabajos a jornada continua se realiza en horario de mañana de siete a quince horas o de tarde de catorce a veintidós horas.

C. Régimen de trabajo a jornada partida.—Como en los apartados anteriores salvo pactos específicos que pudieran alcanzarse en los Centros de Trabajo, en esta materia con los Representantes de los Trabajadores, el sistema de trabajos a jornada partida tendrá el siguiente horario: Mañana de ocho treinta a catorce horas y tarde de quince quince a dieciocho horas.

CAPÍTULO IV

Sistema retributivo

Artículo 26. *Estructura salarial.*

I. Criterios generales: Los conceptos salariales que a continuación se describen, junto con las tablas salariales que establecen sus valores, conforman la estructura salarial.

Estos conceptos son de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la Empresa. 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 estructura salarial que, por tanto, es de aplicación automática y no sujeta a modificación por los Centros de Trabajo.

En cuanto a los conceptos de carácter no consolidable, en el caso de que se deje de realizar el régimen de trabajo o de pertenecer a los sistemas a que dan derecho su percepción, y siempre que ello venga derivado de una decisión no voluntaria del trabajador, las partes acordarán el tratamiento a dar en cada caso.

II. Conceptos salariales:

1. Salario base: Es el concepto que representa el nivel salarial del trabajador derivado de su categoría profesional, por su jornada anual efectiva de trabajo. Su importe figura en el Anexo número 2 adjunto al presente Convenio.

2. Conceptos salariales derivados de las condiciones de trabajo: Son los conceptos salariales de naturaleza no consolidable, que se perciben como pluses, establecidos por las diferentes condiciones de trabajo.

3. Conceptos salariales derivados del régimen de trabajo a turnos: Son los conceptos derivados de estar adscrito el trabajador a un régimen de trabajos a turnos.

Plus de Jornada de Tarde.

4. Complementos personales: Son los conceptos salariales derivados de una situación estrictamente personal del trabajador.

Antigüedad.

Ad Personam.

5. Concepto salarial de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

6. Horas extraordinarias.

III. Definición de los conceptos salariales.

1. Salario base: El salario base estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por el trabajador, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el Salario Base, ni la antigüedad ni los distintos pluses o primas, ya sean de carácter consolidable o no, que pueda percibir un trabajador.

2. Conceptos salariales derivados de las Condiciones de Trabajo:

Plus de nocturnidad: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe en el caso de que por determinadas circunstancias excepcionales un trabajador adscrito al régimen de trabajo a jornada normal o a un régimen de turnos de mañana y tarde, trabaje de noche, entendiéndose como tal el tiempo comprendido entre las veintidós y seis horas.

Como norma general este Plus tendrá un importe de 270 pesetas/hora.

Plus de llamada: Es el Plus de carácter no consolidable que percibirá el personal de mantenimiento. Este plus lo recibirá el trabajador si en horario distinto al de su jornada normal tuviera que acudir a alguna planta de forma urgente.

El importe de este plus será de 3.000 pesetas, más el importe correspondiente a las horas extras realizadas, recibiendo como mínimo el importe de tres horas extraordinarias.

3. Conceptos salariales derivados del régimen de trabajos a turnos:

Plus de jornada de tarde: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en jornada de tarde, de catorce horas a veintidós horas, siempre que esté el trabajador afectado adscrito a un régimen de trabajo a turno.

El importe de este plus será de 750 pesetas devengadas por tarde efectivamente trabajadas adscritas, excluido nuevas contrataciones.

Se confeccionará a primero de cada año un cuadrante de turnos del personal adscritos a ellos. Dicho cuadrante no podrá ser modificado sin consultar con los Representantes de los Trabajadores.

Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: El personal obrero, en razón de las características del puesto de trabajo o forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, referido al personal de almacén y envasado concretamente, percibirá un plus de 2.665 pesetas mensuales.

4. Complementos personales:

Antigüedad: Es la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido ininterrumpidamente desde su ingreso en la empresa.

Consistirá en cuatrienios, con un valor único cualquiera que sea el trabajador afectado.

El importe de cada cuatrienio comenzará a percibirse desde el día primero del mes de su vencimiento.

El importe anual de este concepto se abonará distribuido en 15 pagas: 12 coincidiendo con los meses naturales del año y 3 a través del concepto de «Paga Extraordinaria».

Como norma general la cuantía será del 5 por ciento de la siguiente base:

- a) 51.250 pesetas para el año 2000.
- b) 52.500 pesetas para el año 2001.

Ad personam: En razón de la calidad y/o cantidad del trabajo realizado dentro de la jornada laboral establecida, la empresa podrá establecer de modo individualizado, prima de responsabilidad, incentivos, comisiones y objetivos.

Con esta nueva prima de responsabilidad, quedarán absorbidos los anteriores pluses de actividad, dedicación y antigua prima de responsabilidad.

Excepcionalmente, aquellos trabajadores que devenguen el derecho a percibir primas de responsabilidad, tendrá el carácter de fijo y consolidado. El resto de los demás pluses serán retribuciones de carácter variables no previsible, voluntarias y podrán inclusive absorber otras percepciones económicas, sean estas cuales fueren.

5. Conceptos salariales de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias: Se establecen tres pagas extraordinarias por categorías profesionales, a razón de treinta días de salario base, antigüedad y prima de responsabilidad (a quien corresponda), que se abonarán en las siguientes fechas:

- a) Paga extraordinaria de marzo: 15 de marzo.
- b) Paga extraordinaria de verano: 15 de junio.
- c) Paga extraordinaria de Navidad: 15 de diciembre.

Se establece una cuarta paga extraordinaria que se abonará en el primer mes del año siguiente a su devengo, siendo su importe de 25.000 pesetas lineales igual para todos los trabajadores. Este importe se considerará variable en un más-menos 30 por 100 (en tramos de diez en diez por ciento), según el cumplimiento del resultado operativo de explotación presupuestado para cada ejercicio. Dicho resultado se le comunicará a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación.

Los trabajadores podrán recibir un adelanto de esta paga hasta un máximo de 17.500 pesetas en el mes de septiembre de cada año.

6. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se compensarán o abonarán de conformidad con la regulación establecida en el artículo 21 del Convenio Colectivo.

En la línea de establecer una compensación adecuada de las mismas, en el presente convenio, y como primer paso, se fijan valores homogeneizados para cada nivel salarial, cuyos importes serán los de la tabla establecida al efecto.

Artículo 27. Incremento salarial.

El incremento para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio a aplicar a los conceptos salariales será el siguiente:

Año 2000, IPC previsto por el Gobierno para este año más el 0,5 por 100.

Año 2001, IPC previsto por el Gobierno para este año más el 0,5 por 100.

Al final de cada año si el IPC real superara al previsto se practicará la correspondiente revisión, que en ningún caso excederá del 0,4 por 100.

Para los trabajadores pertenecientes a las Categorías de Operarios 1.^a, 2.^a y 3.^a; Auxiliares Administrativos de 1.^a, 2.^a y 3.^a; Oficiales Administrativos de 3.^a y 2.^a B; y para Ayudantes Especialistas B; se destinará la cantidad total de seis millones trescientas mil pesetas para el año 2000 y dos millones doscientas cincuenta mil para el año 2001, que aumentarán sus salarios base respectivos, con un reparto estructural de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En estas cantidades queda incluido el incremento salarial general pactado, y así mismo estas cantidades están ya reflejadas en los Salarios Base por Categoría Profesional que figuran en el Anexo número 2.

Para cambios de Categorías y subidas especiales por libre designación de la Dirección de la empresa, se destinará para el año 2000 la cantidad de cuatro millones quinientas mil pesetas.

Artículo 28. Complementos salariales en IT.

En caso de incapacidad temporal por accidente, enfermedad común o maternidad, salvo que las prestaciones que el trabajador perciba de la seguridad social fueran superiores, la empresa complementará aquellas desde el primer día hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, con el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 29. *Conceptos extrasalariales.*

Plus de transporte: En concepto de compensación de gastos de locomoción al centro de trabajo, los trabajadores percibirán durante la vigencia de este Convenio la cantidad de 169.540 pesetas anuales.

Dicho importe será idéntico para cada categoría profesional sin excepción alguna, por consiguiente, y atendiendo al calendario laboral anual para 2000 por las partes negociadoras, según figura en el anexo número 1, esta cantidad anual es el resultado de aplicar 692 pesetas por día efectivamente trabajado en toda la jornada, bien entendido que la no asistencia al trabajo no dará derecho a devengar el citado plus.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales y beneficios extrasalariales

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo: Monos, batas, calzado, gafas, etcétera, como mínimo dos veces al año.

Asimismo será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables, así como ropa de abrigo, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Dichas prendas no serán consideradas propiedad del trabajador. En consecuencia, para su reposición, deberá entregar la prenda usada si se lo solicita la empresa.

Artículo 31. *Beneficios extrasalariales.*

La empresa atenderá los beneficios extrasalariales contratados con terceros, así como las subvenciones sustitutivas de los mismos, que detallamos a continuación:

Comedores: La empresa mantendrá el comedor en los centros donde actualmente exista.

De igual manera, la empresa seguirá abonando la subvención de comida a los trabajadores con la tuvieran pactada.

Seguro de Vida: Cada trabajador de plantilla poseerá un seguro de vida contratado por la empresa con una entidad aseguradora, por importe de 3.000.000 de ptas. de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta, 6.000.000 de ptas. de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta, si la causa es producida por accidente laboral, y 3.000.000 de ptas. de indemnización, acumulativos a cualquiera de los casos anteriores, para el supuesto de accidente de circulación, independientemente de la categoría laboral del trabajador, y cuyo costo soportará íntegramente la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a tal seguro de vida una vez pasado el tercer mes de estancia en la empresa, independientemente de su categoría profesional y del tipo de contrato laboral.

Premio de vinculación: Los trabajadores que lleven un mínimo de veinte años de servicio en la empresa recibirán, por una sola vez, el importe de dos mensualidades de salario base más antigüedad de su categoría profesional, como premio a la fidelidad.

Ayuda por jubilación: Los trabajadores que al tiempo de jubilarse, estando trabajando en «Brenntag Química, Sociedad Anónima», conforme al establecido en la Ley 26/1985 y Real Decreto 1647/1997, de 31 de Octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de Julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, y acrediten como mínimo 15 años de antigüedad, percibirán una gratificación, por una sola vez, consistente en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios.

Por mutuo acuerdo entre empresa y el/los trabajador/es que estuviesen en disposición de acceder a la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los sesenta y cuatro años, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1194/1985, de 17 de julio.

Premio de nupcialidad: A todo el personal que contraiga matrimonio se le abonarán 60.000 pesetas en efectivo por una sola vez.

Para tener derecho a este premio será necesario poseer una antigüedad en la empresa de, al menos, doce meses.

Bolsa de Navidad: Anualmente y en vísperas de Navidad, la empresa entregará a cada trabajador una bolsa de artículos navideños o su equivalente en metálico, de 8.500 pesetas para el año 2000 y de 9.000 pesetas para el año 2001. Su coordinación dependerá del Comité de empresa.

Préstamos: La empresa destinará a la concesión de préstamos o anticipos la cantidad de 15 millones de pesetas. La concesión de estos anticipos deberá ser aprobada por dos de los Directores Generales, y la cantidad no podrá sobrepasar la suma de cuatro mensualidades de emolumentos brutos.

Los préstamos devengarán el interés legal del dinero vigente a principios de cada año.

Seguro de Responsabilidad Civil: La empresa dispondrá de un Seguro de Responsabilidad Civil frente a terceros, derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la empresa dentro de su ámbito.

Servicio militar: Todo trabajador que se encuentre desempeñando el servicio militar o social obligatorio, percibirá las pagas extras de Verano y Navidad, como consecuencia de su reserva de puesto de trabajo hasta nueva reincorporación, no así aquellos que cumplan dicho servicio de forma voluntaria.

El trabajador tendrá de plazo máximo desde la fecha de finalización de dicho servicio hasta su incorporación en la empresa, para comunicarlo en la misma, dos meses.

El resto de beneficios extrasalariales, tales como subvenciones para economato y máquinas de café, quedan absorbidos y compensados por los incrementos salariales pactado en este Convenio.

CAPÍTULO VI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 32. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios serán premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

1. Felicitación verbal o escrita, pública o privada.
2. Gratificación en metálico.
3. Aumento del período de vacaciones, hasta diez días laborables.

Los Representantes de los trabajadores elevarán a la Dirección del Centro los supuestos, que por las diferentes causas mencionadas en este artículo sean susceptibles de aplicación. Asimismo siempre que se considere por la Dirección cualquier comportamiento de este tipo, se le comunicará a los Representantes de los Trabajadores.

Los premios que se concedan se harán públicos para conocimiento y estímulo de todo el personal.

Artículo 33. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 36. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
 2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
 3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.
 4. Entregarse a juego o distracciones en las horas de trabajo.
 5. La simulación de enfermedad o accidente.
 6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
- Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
 8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
 9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
 10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
 11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
 12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
 13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación de fondos cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
15. El acoso sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajo de la persona objeto del mismo.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 38. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá solo y exclusivamente comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

Artículo 39. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 40. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO VII**Seguridad y salud laboral y medio ambiente****Artículo 42. Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos.**

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias así como lo establecido en el presente Convenio y los acuerdos que resulten de su aplicación. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la citada Ley así como sus normas reglamentarias, serán de plena aplicación, con independencia del previsto en este Convenio.

La dirección de «Brenntag Química, Sociedad Anónima» y los sindicatos firmantes del presente Convenio, consideran que la prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores, su promoción y la de su seguridad, encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, constituyen objetivos fundamentales en la actividad de la empresa.

Evaluación de riesgos: Una vez realizada la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en cada centro, la Dirección, con el asesoramiento del Servicio de Prevención y la participación del Comité de Seguridad y Salud, establecerá el Plan General de Prevención, el Programa anual de actividades y sus mecanismos de seguimiento.

Al objeto de potenciar la prevención a favor de la salud de los trabajadores, en el Plan Anual de Formación de cada Centro, se incluirán las acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales que se estimen convenientes, pudiendo requerir para este fin los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el trabajo y de las Organizaciones Sindicales firmantes.

Ambas partes se comprometen a actualizar la evaluación de los riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo, y en todo caso se revisará, si fuese necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan

producido, así como en los supuestos de introducción de nuevas tecnologías o cambios sustanciales en los equipos de trabajo, en cuyo caso se facilitará la formación preventiva y necesaria a los trabajadores afectados.

Delegados de prevención: Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con la siguiente escala:

En los Centros de 50 a 100 trabajadores, dos Delegados de Prevención.
En los Centros de 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzga conveniente, las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Comités de Seguridad y Salud: El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en la empresa, en materia de prevención de riesgos.

En cada Centro de trabajo con más de 50 trabajadores se constituirá este Comité, teniendo las competencias y facultades que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 39.

El Comité estará formado de una parte por los Delegados de Prevención y de otra, por las personas que designe la Dirección en igual número.

Las reuniones de este Comité serán bimensuales salvo que alguna de las partes solicite la celebración de reunión extraordinaria cuando lo considere necesario. A las reuniones de dicho Comité serán convocados para participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los componentes de los Servicios de Prevención. Técnico o asesores en materia de prevención o trabajadores del Centro de trabajo, con especiales conocimientos sobre los temas a tratar, podrán asistir cuando así lo soliciten cualquiera de las partes.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud: Se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, único para todo el ámbito de la empresa y compuesto por 6 Delegados de Prevención de Riesgo, respetando la proporcionalidad de la representación de cada Sindicato, y otros 6 en representación de la Dirección, que en función de las materias a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

Las competencias y facultades serán las mismas que se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, referidas a los temas específicos de ámbito general de la empresa, y no a los propios de los Centros. Complementariamente podrán analizar e intermediar en las posibles discrepancias que puedan surgir en los Centros de Trabajo en materia de Seguridad y Salud.

Asimismo, se procurará que a las reuniones de dicho Comité Intercentros de Seguridad y Salud, se pueda contar con la presencia de técnicos de los Servicios de Prevención que existen en la empresa, en función de las materias a tratar.

Artículo 43. *Medio ambiente.*

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medio ambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1. En cada Centro de trabajo, a través de la representación de los trabajadores y sindical, se facilitará información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

2. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo, podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar de las mismas.

3. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

4. En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la empresa de su evolución.

CAPÍTULO VIII

Comisión Mixta

Artículo 44. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 45. *Composición.*

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la empresaria, quien, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 46. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las organizaciones firmantes del Convenio.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Artículo 47. *Funciones.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que la Comisión Mixta entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

CAPÍTULO IX

Práctica sindical

Artículo 48. *Acción sindical.*

La Acción Sindical, en el ámbito de «Brenntag Química, Sociedad Anónima», se desarrollará garantizando la intervención efectiva en todos los aspectos inherentes a la misma.

A efectos de lo establecido en este Convenio, se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales reconocidos en este artículo.

1.º **Comité de Empresa y Delegado de Personal:** Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose, salvo condiciones más favorables que pudieran pactarse, que el crédito de horas mensuales retribuidas, fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, si lo hubiese, serán de veinte horas mensuales, acumulables trimestralmente en cada Centro de trabajo, en uno o en varios Representantes de los trabajadores del mismo Centro, sin rebasar el máximo total de horas, pudiéndose en su caso limitar tal acumulación si se justificasen causas organizativas que puedan originar efectos importantes en el funcionamiento de algún servicio.

2.º **Secciones Sindicales del Centro:** Se reconocen las Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la LOLS.

La empresa facilitará para utilización de cada una de las Secciones Sindicales más representativas de conformidad con la LOLS un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tablones de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con sus afiliados. No obstante, el local podrá ser único y de utilización conjunta cuando razones de disponibilidad así lo justifique.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el Sindicato del trabajador afiliado, siempre con la conformidad del interesado. En caso de desafiliación, se usará el mismo procedimiento.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

3.º Sección Sindical Intercentros: Se reconoce la Sección Sindical Intercentros de las Secciones Sindicales a los Sindicatos más representativos en la empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, con los mismos derechos, garantías y competencias que las Secciones Sindicales del Centro, pero extensivo a nivel de empresa.

4.º Delegado Sindical de Centro: Se reconoce un Delegado Sindical a nivel de Centro por cada Sección Sindical del Sindicato reconocido como más representativo en la empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Estos tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, siendo el crédito horario acumulable trimestralmente en cada Centro de trabajo con el de los miembros del Comité que representen a su Central Sindical y con el del Delegado Sindical Intercentros.

5.º Delegados Sindicales Intercentros: Se reconocen un Delegado Sindical Intercentros de cada una de las Centrales Sindicales más representativas en la empresa, de conformidad con lo establecido en la LOLS, que asuman la Representación Sindical en la empresa para todas aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de Centro.

Los Delegados Sindicales Intercentros tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que los de Centro, pero a nivel de toda la empresa.

6.º Funciones y derechos de los Delegados Sindicales: Los Delegados Sindicales, Intercentros o de Centro, tendrán las siguientes funciones y derechos:

Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

Recibir la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité, así como a las del Comité de Seguridad y Salud y resto de las reuniones de las comisiones de trabajo, en materia de su competencia, en el ámbito del Centro.

Ser oídos previamente a la adopción por la Dirección de la empresa de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves y muy graves de éstos últimos, siempre que a la empresa le conste la condición de afiliado del trabajador afectado.

Convocar y celebrar reuniones con los afiliados y trabajadores en general, con notificación previa a la Dirección del Centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

7.º Cargos Sindicales: Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

Al disfrute de permisos no retributivos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

A la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse al trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

A la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

8.º Garantías Sindicales: En el supuesto de despidos improcedentes de Representantes de los trabajadores por causa del ejercicio de su función de representación sindical, la opción de permanencia en la empresa corresponderá a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ella.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el proceso productivo todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

9.º Prácticas antisindicales: Cuando alguna de las partes firmantes de este Convenio entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la LOLS, se produjeran actos que pudieran calificarse de antisindicales, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

10.º Seguimiento e información: Entendiendo que es objetivo común de la Dirección y de los Sindicatos abordar la problemática general de la empresa y las soluciones a la misma a través de una adecuada interlocución, se considerará necesario establecer sistemas de información sobre cualquier materia que afecte a los trabajadores, tanto desde el punto de vista personal como colectivo, según se especifica a continuación:

1) Previsiones sobre celebración de nuevos contratos laborales, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación laboral.

2) Recibir trimestralmente información sobre la marcha general del Centro.

3) Recibir semestralmente información sobre la marcha general de la Sociedad.

4) Información mensual sobre la realización de horas extraordinarias en cada Centro para que las comisiones paritarias creadas al efecto traten las causas y planteen soluciones.

5) Información bimensual de los índices de absentismo que se hayan producido en los Centros con expresión de sus causas.

6) Información anual acerca de la situación de la empresa, en cuanto a producciones, ventas, situación financiera, recursos humanos, inversiones, etc.

7) Información anual de la masa salarial desglosada.

8) Información sobre cambio de titularidad de la empresa.

9) Información sobre rescisión o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 49. *Seguimiento e información en materia de contratación laboral.*

Se entregará a la Representación de los Trabajadores y Sindical en cada Centro de trabajo una copia básica del contrato que contendrá información sobre:

Tipo y objeto del contrato.

Duración.

Período de prueba.

Salario Base, jornada y vacaciones.

Grupo/categoría profesional.

Fecha de formalización.

Normativa específica de aplicación.

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengan exigidas por la legislación vigente y, especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

Tanto la entrega de la copia básica, como de sus posibles prórrogas o denuncias, se notificarán a la Representación de los Trabajadores y Sindical dentro del plazo de diez días previstos en la ley.

La propuesta de liquidación que se entregue al trabajador con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia, contemplará las cantidades adecuadas por conceptos.

La firma de finiquitos se hará en presencia de un Representante de los Trabajadores, si así lo solicita el trabajador correspondiente. En caso contrario se hará constar en la firma del mismo.

Artículo 50. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Definición: El presente artículo regula los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de «Brenntag Química, Sociedad Anónima» y sus trabajadores o sus respectivas Organizaciones Sindicales, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Ámbito de aplicación: Se someterán a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, los surgidos por controversias y desacuerdos que afecten a intereses colectivos.

A estos efectos, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, promovidos por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Procedimientos: Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Interpretación en Comisión Mixta: El sometimiento de los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este procedimiento a la interpretación de la Comisión Mixta es un trámite obligatorio.

El trámite se entenderá cumplido en cualquiera de los siguientes casos:

- 1) Cuando se acuerde una determinada interpretación en el seno de la Comisión.
- 2) Cuando se haya levantado acta del desacuerdo.
- 3) En todo caso, transcurridos veinte días laborables desde la comunicación fehaciente del asunto a las dos Representaciones integrantes de la Comisión Mixta, sin haberse levantado acta de acuerdo o desacuerdo.

Superado el trámite, pueden ejercitarse libremente los procedimientos de mediación, arbitraje o, en su caso, acceder a las vías administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Mediación:

1) Acordada la mediación, su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, la formalización de la avenencia que en su caso se alcance y que el plazo para su resolución no exceda de cuarenta días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión Mixta.

2) Las partes harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

3) La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo por las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en la lista que apruebe a estos efectos la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta comunicará el nombramiento al mediador, notificándose además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4) Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentando copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Arbitraje: Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse el procedimiento de mediación arriba indicado, podrá acudir a un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1) Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2) El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3) Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral Competente.

4) La designación del árbitro o árbitros recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo según el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores, según el punto 3.º del apartado de mediación.

5) Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6) Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelgas o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7) El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes, el árbitro o árbitros podrá/n pedir el auxilio a expertos, si fuera preciso.

8) La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9) El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.

10) La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11) La resolución arbitral tendrá la misma eficacia del pactado en Convenio Colectivo.

12) Será de aplicación al procedimiento arbitral lo establecido en el artículo 5.º sobre «Vinculación a la Totalidad» del Convenio.

Disposición adicional primera.

En todo lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico Vigente, y de forma específica en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición derogatoria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio deroga en su integridad el Convenio hasta ahora vigente, salvo aquellos aspectos que expresamente se plantean como excepciones transitorias hasta su homogeneización.

Con independencia de lo anterior, la Comisión Mixta analizará y determinará la aplicación y vigencia, en su caso, de posibles conceptos o condiciones no regulados en este Convenio que, con carácter excepcional, pudieran existir en algún Centro de trabajo.

ANEXO 1

Calendario Brenntag Química 2000 (Sevilla)

1. Días laborables

	Lunes a jueves	Viernes	Día especial	Total	Festivos	Sábados y Dom.	Total general
Enero	15	4	1	20	2	9	31
Febrero	16	4	0	20	1	8	29
Marzo	18	5	0	23	0	8	31
Abril	12	3	3	18	2	10	30
Mayo	15	2	3	20	3	8	31
Junio	16	5	0	21	1	8	30
Julio	17	4	0	21	0	10	31
Agosto	18	4	0	22	1	8	31
Septiembre	16	5	0	21	0	9	30
Octubre	17	4	0	21	1	9	31
Noviembre	17	4	0	21	1	8	30
Diciembre	13	3	1	17	4	10	31
Total	190	47	8	245	16	105	366

2. Horas a trabajar

	Lunes a jueves	Viernes	Día especial	Total
Enero	123,75	33,00	5,5	162,25
Febrero	132,00	33,00	0,0	165,00
Marzo	148,50	41,25	0,0	189,75
Abril	99,00	24,75	16,5	140,25
Mayo	123,75	16,50	16,5	156,75
Junio	132,00	41,25	0,0	173,25
Julio	140,25	26,00	0,0	166,25
Agosto	117,00	26,00	0,0	143,00
Septiembre	132,00	41,25	0,0	173,25
Octubre	140,25	33,00	0,0	173,25
Noviembre	140,25	33,00	0,0	173,25
Diciembre	107,25	24,75	5,5	137,50
Total	1.536,00	373,75	44,0	1.953,75

3. Días especiales

Enero: Miércoles 5, C. Reyes, cinco cincuenta horas.

Abril: Lunes 17, S. Santa, cinco cincuenta horas.

Abril: Martes 18, S. Santa, cinco cincuenta horas.

Abril: Miércoles 19, S. Santa, cinco cincuenta horas.

Mayo: Martes 2, Feria, cinco cincuenta horas.

Mayo: Miércoles 3, Feria, cinco cincuenta horas.

Mayo: Jueves 4, Feria, cinco cincuenta horas.
 Diciembre: Viernes 22, comidad Navidad, cinco cincuenta horas.
 Total: Cuarenta y cuatro horas.

ANEXO 2

Salario base 2000

4. *Días de fiestas*

Enero 1, sábado, Año Nuevo, fiesta estatal y/o autonómica.
 Enero 6, jueves, Reyes, fiesta estatal y/o autonómica.
 Febrero 28, lunes, Andalucía, fiesta estatal y/o autonómica.
 Abril 20, jueves, Santo, fiesta estatal y/o autonómica.
 Abril 21, viernes, Santo, fiesta estatal y/o autonómica.
 Mayo 1, lunes, Trabajo, fiesta estatal y/o autonómica.
 Mayo 5, viernes, Feria, fiesta «Brenntag Química».
 Mayo 26, viernes, Feria D.H., fiesta local.
 Junio 22, jueves, Corpus, fiesta local.
 Agosto 15, martes, Asunción, fiesta estatal y/o autonómica.
 Octubre 12, jueves, Hispanidad, fiesta estatal y/o autonómica.
 Noviembre 1, miércoles, Todos los Santos, fiesta estatal y/o autonómica.
 Diciembre 6, miércoles, Constitución, fiesta estatal y/o autonómica.
 Diciembre 7, jueves, Puente, fiesta «Brenntag Química».
 Diciembre 8, viernes, Inmaculada, fiesta estatal y/o autonómica.
 Diciembre 25, lunes, Navidad, fiesta estatal y/o autonómica.

5. *Resumen horas a trabajar*

Lunes a jueves: 172 días × 8,25 horas= 1.419,00 horas.
 Lunes a jueves (agosto): 18 días × 6,50 horas= 117,00 horas.
 Viernes: 39 días × 8,25 horas= 321,75 horas.
 Viernes (julio y agosto): 8 días × 6,50 horas= 52,00 horas.
 Días especiales: 8 días × 5,50 horas= 44,00 horas.
 Total: 1.953,75 horas.

A deducir:

12 días de vacaciones × 8,25 horas= 99,00 horas.
 11 días de vacaciones × 6,50 horas= 71,50 horas.
 2 días asuntos propios: 16,5 horas.
 Total: 1.766,75 horas.

6. *Horarios*

Horas

Administración:

	De	Horas	
Lunes a jueves:	De 8,30 a 14	5,50	8,25
	De 15,15 a 18	2,75	
Viernes:	De 8,30 a 14	5,50	8,25
	De 15,15 a 18	2,75	
Viernes (julio):	De 8,30 a 15	6,50	
Lunes a viernes (agosto):	De 8,30 a 15	6,50	
Especial S. Santa y Feria:	De 8,30 a 14	5,50	

Producción (jornada partida):

	De	Horas	
Lunes a jueves:	De 8 a 13,30	5,50	8,25
	De 14,45 a 17,30	2,75	
Viernes:	De 8 a 13,30	5,50	8,25
	De 14,45 a 17,30	2,75	
Viernes (julio):	De 8 a 14,30	6,50	
Lunes a viernes (agosto):	De 8 a 14,30	6,50	
Especial S. Santa y Feria:	De 8 a 13,30	5,50	

Producción (jornada continua):

Horarios: De 7 a 15 horas y de 14 a 22 horas.

Lunes a viernes: 245 días × 8 horas= 1.960,00 horas
 A deducir 24,5 días de vacaciones (196,00 horas).
 Total: 1.764,00 horas.

Categoría laboral	Pesetas
<i>Administración</i>	
Director general	207.153
Director de Grupo	179.990
Subdirector de Área	171.995
Jefe de Área Administrativa	169.740
Jefe de Administración 1.º A	156.210
Jefe de Administración 1.º B	149.445
Jefe de Administración 2.º A	141.963
Jefe de Administración 2.º B	137.145
Oficial de Administración 1.º A	134.070
Oficial de Administración 1.º B	128.740
Oficial de Administración 2.º A	122.180
Oficial de Administración 2.º B	117.306
Oficial de Administración 3.º	112.850
Auxiliar de Administración 1.º	107.126
Auxiliar de Administración 2.º	105.904
Auxiliar de Administración 3.º	103.720
<i>Comercial</i>	
Director general	207.153
Director de Ventas	179.990
Director de Marketing	179.990
Director de Área	179.990
Gerente de División	171.995
Gerente de Delegación	171.995
Jefe de Dto. Imagen	171.995
Jefe de Planificación	162.770
Jefe de Delegación	159.695
Jefe de Línea	159.695
Supervisor de Ventas	156.210
Delegado de Ventas	152.008
Técnico de Publicidad	152.008
Técnico de Producto	146.575
Técnico de Ventas senior	146.575
Técnico de Ventas junior	137.145
Vendedor senior	122.693
Promotor de Ventas	103.720
Reponedor	103.720
<i>Producción</i>	
Director general	207.153
Jefe técnico	171.995
Jefe técnico de Planta	156.210
Técnico 1.º	141.963
Técnico 2.º	122.180
Técnico 3.º	112.340
Contramaestre 1.º	153.648
Contramaestre 2.º	143.603
Contramaestre 3.º	140.220
Capataz 1.º	137.248
Capataz 2.º	134.070
Capataz 3.º	131.200
Profesional 1.º	129.458
Profesional 2.º	122.693
Profesional 3.º	121.053
Ayudante especialista A	117.773
Ayudante especialista B	114.028
Envasador 1.º	118.080
Envasador 2.º	112.135
Operario 1.º	110.803
Operario 2.º	108.920
Operario 3.º	106.684