

Cuarto.—Provisionalmente, hasta la implantación definitiva de los ciclos formativos, teniendo en cuenta que en el mismo recinto escolar se encontraba autorizado un centro de Formación Profesional de primer grado, el centro podrá impartir las siguientes enseñanzas:

Formación Profesional de primer grado: Rama Administrativa y Comercial, profesiones Administrativa y Secretariado.

Estas enseñanzas se extinguirán progresivamente a medida que se implanten los grupos correspondientes a los ciclos formativos de grado medio autorizados.

Quinto.—De acuerdo con lo establecido en el apartado sexto, de la Orden de 24 de abril de 1986 por la que se regula la educación de las autorizaciones de centros privados de formación profesional de primer grado con autorización o clasificación definitiva y de formación profesional de segundo grado clasificados como homologados para la implantación de los ciclos formativos de grado medio, y una vez se produzca la transformación de las enseñanzas que el centro imparte en la actualidad, el número de grupos de ciclos formativos de grado medio y el número de unidades de formación profesional que se sigan impartiendo en régimen de concierto no podrán exceder del número equivalente de unidades concertadas en la actual formación profesional.

Sexto.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 37.1 y 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 110.3 de la Ley 30/1994, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 5 de septiembre de 1997.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

21755 ORDEN de 12 de septiembre de 1997 por la que se extingue la autorización por cese de actividades del centro de Formación Profesional Específica «Centro de Estudios Empresariales e Informáticos», de Toledo.

Visto el expediente sobre extinción de autorización por cese de actividades del centro de Formación Profesional Específica «Centro de Estudios Empresariales e Informáticos», de Toledo; iniciado conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16.2 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, sobre autorizaciones de centros docentes privados, para impartir enseñanzas de régimen general no universitarias,

Este Ministerio, en virtud de lo establecido en el artículo 16.2 del Real Decreto 332/1992, ha dispuesto:

Primero.—La extinción de la autorización por cese de actividades del centro de Formación Profesional Específica «Centro de Estudios Empresariales e Informáticos», sito en el paseo de la Rosa, 4, de Toledo.

Segundo.—La presente Orden pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110.3 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículos 37.1 y 58 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 12 de septiembre de 1997.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21756 RESOLUCION de 2 de octubre de 1997, 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».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007412), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ERKIMIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Flix, a 30 de junio de 1997, se reúnen la representación de los trabajadores (RT) y la representación de la Dirección (RD) relacionadas anteriormente.

Introducción

En virtud de lo establecido en el artículo 8 del Acuerdo marco de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista-prejubilado y activo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima», y sus filiales, y con la voluntad de adoptar el XI 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 XI Convenio General de Industrias Químicas, con las excepciones y particularidades que a continuación se expresan.

CAPITULO I

SECCIÓN 1.ª 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 (Tarragona), Barcelona, Sevilla, Madrid, Valencia, Zaragoza, Bilbao, cualquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollan.

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 (anteriores «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 de enero del año siguiente al de la fecha de su petición. Dicha solicitud impli-

cará 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 1998.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997 y al 1 de enero de 1998 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 naturaleza, contenido y eficacia estipulados en los artículos 82 y siguientes del citado texto legal.

SECCIÓN 2.ª 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.

También será competente en la distribución del incremento salarial pactado para 1998.

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 XI 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.

Esta 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 actuante 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 Fernández Marín.
Don Luis García Tocado.
Doña Asunción Loste Madoz.

Representación de los trabajadores:

Don Francisco Gómez Toquero.
Don José María González García.
Don José Tarragó Alentorn.
Don Carmelo Yagüe Guerrero.

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 calle Córcega, 301 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 15. *Obligaciones de la empresa.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 9 del XI CGIQ, con la particularidad que la obligación de la empresa contenida en el artículo 9.1 del XI 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.ª MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 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, ausen-

cias 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 XI Convenio General de Industrias Químicas.

SECCIÓN 3.ª INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 19. *Ingreso del personal.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 11 del XI 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.

Artículo 20. *Período de prueba.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 12 del XI 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 XI Convenio General de la Industria Química.

Artículo 22. *Ascensos del personal.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 18 del XI 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 línea, 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 todo el taller, unidad o sección 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.

Artículo 23. *De la Comisión de ascensos del personal.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 18 del XI CGIQ, manteniendo la presencia en la citada Comisión de tres miembros en representación de la parte social.

CAPÍTULO III

Sistema retributivo

Artículo 24. *Incremento salarial.*

Exclusivamente para el año 1997, y en virtud del artículo 10.d), apartado 2, del Acuerdo Marco, de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista, prejubilado y activo de «Erkimia, Sociedad Anónima», y sus filiales, de 24 de marzo de 1997, el incremento salarial del Convenio General de la Industria Química se distribuye de la siguiente manera:

a) Los sueldos y salarios así como el resto de los conceptos quedarán incrementados en el 2 por 100, a partir de 1 de enero de 1997.

b) El otro 1 por 100 se destinará a la financiación global del Plan de Pensiones que se formalizará según el mencionado Acuerdo de 24 de marzo de 1997.

Para el año 1998, el incremento será el del IPC previsto por el Gobierno más 0,3 por 100 a partir del 1 de enero de 1998. La distribución de dicha cantidad será fijada por la Comisión Paritaria del presente Pacto.

La tabla salarial se adjunta como anexo IV.

Artículo 25. *Cláusula de revisión salarial.*

a) Cláusula de revisión salarial para el año 1997.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1997 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1996 superior al 2,6 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 0,4 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1997, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1998.

b) Cláusula de revisión salarial para el año 1998.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1998 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1997 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 0,3 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1998, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1999.

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

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

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

Artículo 30. *Turnicidad.*

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 12 pagas coincidiendo con los meses naturales del año.

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

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

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:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad personam} + \text{Plus convenio}) \times 80 \text{ (valores anuales)}}{75 \times 455}$$

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 XI CGIQ:

1. Horas habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias estructurales: Realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- a) Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstas sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- b) Las producidas por ausencias imprevistas.
- c) Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- d) Las producidas por cambio de turno.
- e) Las de mantenimiento cuando 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.
- f) 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. 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.

4. Compensación: El personal que las realice podrá optar entre:

- a) Percibir su valor en metálico.
- b) 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 extraordinaria.
- c) 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 la 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. Esta conformará las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de intervención.

El cuadro de dietas, alojamiento y kilometraje vigentes a partir de 1 de julio de 1999, es el siguiente, para viajes dentro del territorio nacional, siguiendo 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: 409 pesetas (cuando no esté incluido en la factura del hotel).

Almuerzo: 2.662 pesetas.

Cena: 2.662 pesetas.

Varios: 765 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.

(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.

CAPÍTULO IV

Jornada. Rotación de turnos

Artículo 39. *Jornada y rotación de turnos.*

La jornada laboral para todo el personal será de mil setecientos treinta y seis 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 extraordinarias, 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. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por este tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Artículo 40. *Prolongación de jornada.*

Cuando la jornada de trabajo ordinaria por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuidad de aquélla, la empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la empresa.

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.

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, etcétera) 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 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 categoría, 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 XI 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 Acla número 2 de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1997.

La aportación del trabajador será de 280 pesetas.

Artículo 47. Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.

Para el personal de nómina diaria, la empresa ha creado una ayuda para enfermedad cuyo valor según la plantilla existente en el último trimestre de 1996 ha quedado fijado en las siguientes cantidades:

Fábrica de Flix, 761.709 pesetas.

Cada trimestre se regularizará según la variación de plantilla del centro de trabajo. Abonándose dentro de los veinte primeros días del mes siguiente.

Por lo que respecta al personal de nómina mensual se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Corresponde administrar este fondo al Comité de ayuda por enfermedad que dependerá del Comité de Empresa.

Becas para estudios: 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.

Artículo 48. Premio por 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 por 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 prenos:

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 casado que marcha a prestar su servicio militar o Prestación Social sustitutoria, le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de 9.614 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 6.906 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 documento

de «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 XI 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 XI 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 aconsejaran, 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 envejecimiento 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, excepto el plus de festivos intersemanales. 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 primera.

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 adicional segunda.

La empresa continuará con el fondo de préstamos sociales, para ayudar a adquisición o reparaciones y reformas imprescindibles de su vivienda permanente y a otras contingencias extraordinarias que la empresa considere de verdadera necesidad. Estas ayudas se atenderán en la medida que lo permitan las disponibilidades del fondo y siguiendo criterios de distribución y de prioridad lo más equitativos posibles.

Cláusula final única.

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 XI Convenio General de Industrias Químicas.

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 34, ambos inclu-

sive) y VI (del artículo 40 al artículo 43, ambos inclusive) del XI Convenio General de Industrias Químicas.

Se adopta el XI 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 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 Gruista	8
3.5	Chófer Recadista	8
3.4	Verificador	8
3.3	Operador de Manutención	8
3.2	Almacenero	6
3.1	Basculero Pesador	8
<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
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

Código categoría	Denominación de la categoría	Grupo tarifa
<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.
Grabador.
Técnico de Organización de Mantenimiento.
Ayudante de Organización.

Subalternos

Comprende las categorías siguientes:

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

TABLA DE NIVELES SALARIALES

AREA NIVEL	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	MANUTENCION	LABORAT E INVESTIG.	ADMON.	COMERCIAL	SEGURIDAD Y VIGILANCIA	OFICINA TECNICA	SERVICIO MEDICO	SERVICIOS GENERALES	OTRAS CATEGORIAS	INFORMATICA
11											Técnico	
10											Técnico Medio	
9	Ayudante Técnico	Ayudante Técnico		Ayudante de Investigación				Jefe Oficina Técnica				Programador de 1ª
8					Jefe Unidad Administ.	Jefe de Agencia		Deliniante 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	Jefe de Guardas	Deliniante				Operador Ordenador
4	-Profes. de 1ª -Controlador de Calidad	-Engrasador -Oficial 2ª	-Conductor Eq. Móvil -Grulsta -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.-repcionista -Conserje -Dpte. Economato		Grabador
2	Ayudante Especial		-Ay. de Almacén -Basculero Pesador				Guarda					
1										-Auxiliar Act. Div. -Operario Limpiezas	Peón	

Artículo 1. Naturaleza jurídica.

El presente Acuerdo-Marco tiene eficacia general, en los ámbitos que más adelante se estipulan y se establece al amparo del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la naturaleza, contenido y eficacia de un Convenio Colectivo, en virtud de lo estipulado en los artículos 82 y siguientes del citado texto legal como Acuerdo-Marco de empresa general y de los principios de autonomía y reconocimiento mutuo, que las partes presentes en esta negociación se reconocen, sometiéndose en todos sus términos a las exigencias de buena fe, por lo que las partes firmantes, sindicatos, delegados sindicales y empresa están plenamente legitimadas y capacitadas para obligarse en el cumplimiento y aplicación del contenido del presente Acuerdo-Marco.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo-Marco contiene las condiciones generales por las que se regula la externalización de los compromisos por complementos de pensión entre «Erkimia, Sociedad Anónima», y sus trabajadores y pensionistas, así como las de las empresas filiales con mayoría de capital social que se adhieran al mismo y sus trabajadores y pensionistas, en los términos que más adelante se fijan y conforme a los ámbitos que se establecen.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las condiciones establecidas en este Acuerdo-Marco serán aplicables a todos los trabajadores y pensionistas de las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que fuera el origen de los complementos que perciben anualmente o, en su caso, el origen de su expectativa de derecho.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El Acuerdo-Marco afectará a todos los centros de trabajo de «Erkimia, Sociedad Anónima», en los términos que se establecen en los distintos artículos.

Asimismo, afectará a todos los centros de trabajo de las empresas filiales que se adhieran a este Acuerdo-Marco, conforme a lo establecido en el artículo 6 del mismo.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo-Marco surte efecto desde el 31 de diciembre de 1996 y estará vigente mientras persistan los compromisos aquí asumidos, salvo lo expresamente pactado en alguno de sus puntos.

Artículo 6. Adhesiones al Acuerdo.

Las empresas filiales de «Erkimia, Sociedad Anónima», participadas con un mínimo del 51 por 100 de su capital social: «Fermentaciones y Síntesis Españolas, Sociedad Anónima»; «Agrocros, Sociedad Anónima»; «Minas de Cardona, Sociedad Limitada»; «Potasas y Derivados, Sociedad Limitada», y «Erkimia Internacional, Sociedad Limitada», se comprometen a la apertura de un proceso negociador, cuyas líneas generales son las contempladas en el presente Acuerdo, si bien se adaptarán a las particularidades financieras, patrimoniales y colectivas de cada empresa, y cuyo acuerdo final se incluirá como anexo al presente Acuerdo.

El presente Acuerdo no será de aplicación a las filiales extranjeras, ni a su personal, salvo a personal expatriado.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 8. Convenios Colectivos.

Las partes firmantes del presente Acuerdo-Marco acuerdan que a partir del 31 de diciembre de 1996, respetando las particularidades de los Convenios Colectivos vigentes en cada centro de trabajo, en todo aquello que no se oponga a lo establecido en el presente Acuerdo, será de aplicación a todos los centros de trabajo de «Erkimia, Sociedad Anónima», lo establecido en la particularidad del artículo 10.D) del presente Acuerdo-Marco.

Asimismo, las partes manifiestan su voluntad de iniciar un proceso de homogeneización de los diferentes convenios en vigor, teniendo como referencia el Convenio General de Químicas, y estableciendo la articulación necesaria que permita su desarrollo en función de los parámetros y objetivos que se proyecten en dicha negociación.

Esta cláusula será de aplicación para las empresas y trabajadores de las filiales que se adhieran al mismo.

Artículo 9. Validez y eficacia.

Las partes ratifican entre sí y ante terceros la plena validez jurídica de este Acuerdo-Marco, que tiene eficacia general en los ámbitos y condiciones establecidos, que se establecen al amparo de los principios de autonomía y reconocimiento mutuo, sometiéndose en todos sus términos a las exigencias de buena fe, por lo que las partes firmantes, sindicatos representativos en las empresas y éstas están plenamente legitimadas y capacitadas para obligarse en el cumplimiento y aplicación en el contenido del presente Acuerdo-Marco.

El presente Acuerdo-Marco sustituye y deroga en todos sus términos, los diferentes acuerdos, convenios o pactos que dieron lugar al complemento de pasivos, en relación al actual colectivo de pasivos (pensionistas y prejubilados) y a la expectativa de derecho en cuanto al actual colectivo de trabajadores en activo que tuvieran reconocidos al 31 de diciembre de 1996. Dichos Acuerdos tienen su origen en la autonomía colectiva como manifestación última del derecho a la negociación colectiva, y todo ello independientemente de las distintas vías utilizadas para su plasmación de conformidad con lo establecido en los artículos 82 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este Acuerdo se instrumenta a través de un cambio de condiciones para el personal pensionista y prejubilado y una aportación definida para los trabajadores en activo, mientras permanezcan en la empresa y como máximo hasta los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 10. Condiciones específicas del Acuerdo.**A) Pensionistas. Contenido:**

Cada pensionista percibirá un complemento de pensión, una vez aplicada la reducción en función del complemento bruto anual que venía percibiendo según se especifica en adelante, durante un período de tiempo establecido según la edad del pensionista al 31 de diciembre de 1996 y que a continuación se indican:

1.º Tramos de percepción complemento de pensión:

a) Para los pensionistas menores de setenta años al 31 de diciembre de 1996, se les garantiza el complemento resultante hasta que cumplan los ochenta años de edad. El 50 por 100 de dicho complemento será transmisible al cónyuge existente a la fecha de efecto del presente Acuerdo-Marco y lo percibirá hasta la fecha en que teóricamente hubiera cumplido el titular generador del complemento, la edad de ochenta años, salvo que contraiga nuevas nupcias, en cuyo caso se extinguirá dicha percepción.

b) Para los pensionistas comprendidos entre setenta y ochenta años de edad al 31 de diciembre de 1996, se les garantiza el complemento resultante durante diez años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2006. El 50 por 100 de dicho complemento será transmisible al cónyuge existente a la fecha de efecto del presente Acuerdo-Marco y lo percibirá hasta el 31 de diciembre del 2006, salvo que contraiga nuevas nupcias, en cuyo caso se extinguirá dicha percepción.

La temporalidad de la percepción del complemento regulado en los apartados anteriores se producirá sin perjuicio de las posibles ampliaciones que puedan producirse por aplicación de lo dispuesto en el desarrollo de la cláusula adicional primera.

c) Si el pensionista es mayor de ochenta años, se le garantiza el complemento resultante de forma vitalicia. El 50 por 100 de dicho complemento será transmisible al cónyuge existente a la fecha de efecto del presente Acuerdo-Marco y lo percibirá vitaliciamente, salvo que contraiga nuevas nupcias, en cuyo caso se extinguirá dicha percepción.

2.º Reducciones por el importe del complemento bruto anual.

En virtud del complemento bruto anual que viene percibiendo históricamente el pensionista, se efectuará una reducción de acuerdo a la siguiente escala:

Tramo complemento anual	Reducción Porcentaje
Menor de 50.000	3,00
De 50.001 a 100.000	4,00
De 100.001 a 200.000	5,00
De 200.001 a 300.000	6,00
De 300.001 a 400.000	7,00
De 400.001 a 500.000	8,00
De 500.001 a 600.000	9,00
De 600.001 a 700.000	10,00
De 700.001 a 800.000	11,00
De 800.001 a 900.000	12,00
De 900.001 a 1.000.000	13,00
De 1.000.001 a 1.500.000	14,50
De 1.500.001 a 2.000.000	17,00
De 2.000.001 a 2.500.000	19,00
De 2.500.001 a 3.000.000	21,00
De 3.000.001 a 4.000.000	23,00
Más de 4.000.000	25,00

B) Prejubilados. Contenido:

Los prejubilados que se encuentran percibiendo prestación de desempleo o subsidio por desempleo al 31 de diciembre de 1996, percibirán hasta que cumplan ochenta años de edad un complemento de acuerdo con lo siguiente:

1. Durante el periodo en que el trabajador se mantenga en desempleo o subsidio por desempleo, percibirá un complemento por la diferencia entre la prestación contributiva o asistencial que perciba en cada momento y la garantía fijada para cada uno de los años en cómputo anual según se detalla en el anexo I. Dicho complemento se verá reducido según la tabla establecida en el artículo 10.A.2, sobre la cantidad del complemento teórico que le correspondería percibir en el momento de acceso a la jubilación anticipada, y según la garantía fijada, en el punto 10.B.2, salvo que a la jubilación se acceda con más de sesenta años, en cuyo caso el porcentaje de reducción vendrá determinado sobre el complemento teórico que le hubiera correspondido, en el supuesto de jubilarse anticipadamente a los sesenta años, y respecto a la garantía establecida en el punto 10.B.2.

Durante el período de subsidio por desempleo, la empresa abonará los costes del Convenio Especial con la Seguridad Social, para el correcto mantenimiento de la base de cotización correspondiente.

2. Desde el momento del pase a la jubilación definitiva, que se deberá producir a los sesenta años de edad o en el momento en que legalmente pueda acceder a la misma, percibirá un complemento por la diferencia entre la prestación de jubilación definitiva reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la garantía fijada individualmente para este concepto en el anexo II. El complemento se calculará sobre la pensión oficial que le corresponde o hubiera correspondido por aplicación de la Ley 26/1985. Dicho complemento se verá reducido según la tabla establecida en el artículo 10.A.2 de este Acuerdo.

3. Los complementos anteriormente indicados serán transmisibles a su cónyuge existente a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, con un porcentaje de reducción del 50 por 100 del complemento teórico de cada uno de los momentos y lo percibirá hasta que hubiera cumplido los ochenta años el titular generador del complemento, salvo que contraiga nuevas nupcias, en cuyo caso se extinguirá dicha percepción.

C) Ayuda y orfandad para hijos minusválidos de pensionistas y prejubilados:

Los pensionistas y prejubilados con hijos con alguna minusvalía reconocida tanto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social como por la empresa superior a un 33 por 100, recibirán durante la vida del hijo, la ayuda a minusválidos, que venían recibiendo hasta la actualidad y con los mismos importes reconocidos para la convocatoria 96/97. En caso de fallecimiento del pensionista-prejubilado, la ayuda a minusválidos será transmisible al 100 por 100 al hijo minusválido que la percibirá de forma vitalicia.

Con independencia de la transmisibilidad a la viuda, indicadas en los puntos anteriores, el complemento de pensión reducido será transmisible al hijo minusválido en un 20 por 100 y lo percibirá de forma vitalicia. En el caso de que sólo hubiera hijos minusválidos (orfandad total), percibiría adicionalmente el complemento que correspondiera al cónyuge en la misma cuantía y período indicado en cada caso en los puntos anteriores.

D) Activos. Contenido:

1. Los trabajadores activos al 31 de diciembre de 1996, con derechos por servicios pasados por aplicación del artículo 58 del actual Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la empresa, verán anulados y sustituidos sus actuales expectativas de derecho por una aportación definida, cuyos importes se detallarán a nivel individual en el informe adjunto y que serán externalizadas a un plan de pensiones que se formalizará para garantizar tal fin.

2. Exclusivamente para el año 1997, los conceptos de sueldos y salarios vigentes al 31 de diciembre de 1996 (salario base, antigüedad, plus de calidad, plus de convenio, complementos «ad personam», complementos de puesto de trabajo y pagas extraordinarias), se incrementarán en todos los centros de trabajo de «Erkimia, Sociedad Anónima», y filiales adheridas al Acuerdo-Marco con el porcentaje que establezca para estos conceptos el Convenio General de Industrias Químicas para 1997, menos un punto porcentual, que se destinará a la financiación global del plan.

3. Desde el año 1997 y hasta el 2006 y como máximo hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, la empresa aportará anualmente por cada uno de los trabajadores fijos al fondo de pensiones de activos, un 1 por 100 de sus retribuciones fijas percibidas en cada uno de los años. Se entiende por retribuciones fijas los siguientes conceptos salariales: Salario base, antigüedad, plus de calidad, plus de convenio, complemento «ad personam» y complementos de puesto de trabajo y pagas extraordinarias.

A partir del año 2007, la empresa aportará anualmente por cada uno de los trabajadores fijos al fondo de pensiones de activos, un 2 por 100 de sus retribuciones fijas percibidas en cada año.

El porcentaje que figura en los párrafos anteriores de este punto sólo se refieren al concepto de aportación, quedando pendiente de fijar los criterios de distribución del mismo.

4. Se establece la edad de jubilación ordinaria a los sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento el trabajador deberá solicitar la misma, causando baja en la empresa, respetándose los derechos que puedan tener reconocidos, los colectivos que, por su actividad, pueden acceder a una jubilación anticipada, generalmente a través de regímenes especiales.

5. Para cubrir los posibles fallecimientos e incapacidades en activo que se produzcan, la empresa se compromete a suscribir con una compañía de seguros una póliza de vida para toda la plantilla, con un capital individual que será determinado por la Comisión de Seguimiento, tomando en consideración su fondo de capitalización individual, con una aportación mixta entre empresa y trabajadores y con un coste para la empresa de 15.000.000 de pesetas anuales revisables anualmente con lo que establezca el Convenio para sueldos y salarios.

Artículo 11. Valoración actuarial.

Las partes reconocen que una vez aplicados los criterios establecidos en el artículo 10 del presente Acuerdo, resulta un valor actuarial global al 31 de diciembre de 1996 y a un tipo de interés del 6 por 100 de 6.378 millones de pesetas para pensionistas y prejubilados y de 489 millones de pesetas por servicios pasados para los trabajadores activos. Los importes resultantes a nivel individual se detallan en el informe adjunto que formará parte integrante e indivisible del presente Acuerdo.

Artículo 12. Garantías.

1.ª Refrendo de los compromisos que adquiere «Erkimia, Sociedad Anónima», en el presente Acuerdo-Marco por el Consejo de Administración de «Ereros, Sociedad Anónima», y su posterior inscripción en el Registro Mercantil.

2.ª Externalización de los compromisos establecidos en el presente Acuerdo-Marco mediante la constitución de un plan de pensiones, en las condiciones marcadas en la Ley 8/1987, Real Decreto 1307/1988 y Ley 30/1995, al que quedará asociado una póliza de seguro colectivo de renta.

3.ª Cumplimiento del plan de viabilidad, sobre todo en lo que hace referencia a sus compromisos de inversión.

4.ª En el caso de desinversión total o parcial de algún activo industrial de «Erkimia, Sociedad Anónima», o de alguna de sus filiales, o modificación de accionariado de la empresa, se garantiza, o la subrogación de los com-

ANEXO IV

Tablas de 1997

Tablas de 1997 = Tablas de 1996 × 1,02

Nivel	Salario base	Plus de calidad	S. Base + + P. Calidad	S. Bas. + P. Cal. + + 5 por 100 antig.	S. Bas. + P. Cal. + + 10 por 100 antig.	S. Bas. + P. Cal. + + 20 por 100 antig.	S. Bas. + P. Cal. + + 30 por 100 antig.	S. Bas. + P. Cal. + + 40 por 100 antig.	S. Bas. + P. Cal. + + 50 por 100 antig.	S. Bas. + P. Cal. + + 60 por 100 antig.
1	848.796	1.037.379	1.886.175	1.928.615	1.971.055	2.055.934	2.140.814	2.225.693	2.310.573	2.395.452
2	905.335	1.122.311	2.027.646	2.072.913	2.118.180	2.208.713	2.299.247	2.389.780	2.480.314	2.570.847
3	980.840	1.188.261	2.169.101	2.218.143	2.267.185	2.365.269	2.463.353	2.561.437	2.659.521	2.757.605
4	1.056.343	1.273.088	2.329.432	2.382.249	2.435.066	2.540.700	2.646.335	2.751.969	2.857.603	2.963.238
5	1.112.882	1.367.432	2.480.314	2.535.958	2.591.602	2.702.890	2.814.178	2.925.466	3.036.755	3.148.043
6	1.169.421	1.461.795	2.631.216	2.689.687	2.748.158	2.865.100	2.982.042	3.098.985	3.215.927	3.332.869
7	1.263.714	1.527.933	2.791.546	2.854.732	2.917.918	3.044.289	3.170.661	3.297.032	3.423.403	3.549.775
8	1.339.216	1.622.971	2.961.287	3.028.248	3.095.208	3.229.130	3.363.052	3.496.973	3.630.895	3.764.816
9	1.414.719	1.716.328	3.131.046	3.201.782	3.272.518	3.413.990	3.555.462	3.696.934	3.838.406	3.979.878
10	1.490.047	1.820.188	3.310.235	3.384.737	3.459.240	3.608.244	3.757.249	3.906.254	4.055.258	4.204.263
11	1.584.337	1.923.944	3.508.281	3.587.498	3.666.715	3.825.148	3.983.582	4.142.016	4.300.449	4.458.883

Complementos de puestos 1995

Tablas de 1997: Tablas de 1996 × 1,02

Nivel	Turnicidad - Valor anual	Turnicidad - Unidades devengo	Turnicidad - Precio	Nocturnidad - Valor anual	Nocturnidad - Unidades devengo	Nocturnidad - Precio	Compl. Fest. - Valor anual	Comp. Fest. - Unidades devengo	Compl. Fest. - Precio	C. D. Domin. - Valor anual	C. D. Bomin. - Unidades devengo	C. D. Bomin. - Precio
1	126.022	240	525,09	41.828	80	522,85	123.299	12	10.275	82.381	39	2.112
2	133.648	240	556,87	43.742	80	546,77	123.299	12	10.275	82.381	39	2.112
3	141.290	240	588,71	47.549	80	594,36	123.299	12	10.275	82.381	39	2.112
4	150.840	240	628,50	51.334	80	641,68	123.299	12	10.275	82.381	39	2.112
5	158.485	240	660,36	55.142	80	689,28	139.335	12	11.611	82.381	39	2.112
6	168.032	240	700,13	58.948	80	736,85	157.965	12	13.164	82.381	39	2.112
7	179.476	240	747,82	62.754	80	784,42	157.965	12	13.164	82.381	39	2.112
8	190.941	240	795,59	66.558	80	831,97	157.965	12	13.164	82.381	39	2.112
9	200.488	240	835,37	70.366	80	879,57	184.304	12	15.359	82.381	39	2.112
10	213.864	240	891,10	74.153	80	926,92	240.739	12	20.062	82.381	39	2.112

Artículo 59. Servicio militar: 9.614 pesetas

Artículo 60. Disminuidos: 6.906 pesetas

ANEXO V

Horas extraordinarias año 1997

Horas extras 1997 = Horas extras 1996 × 1,02

Valores base jornada normal

Nivel	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1.245	1.278	1.319	1.394	1.469	1.543	1.626	1.709
2	1.261	1.295	1.336	1.411	1.494	1.568	1.651	1.734
3	1.278	1.311	1.361	1.436	1.519	1.602	1.685	1.768
4	1.361	1.411	1.460	1.560	1.635	1.726	1.826	1.925
5	1.369	1.419	1.477	1.577	1.643	1.743	1.867	1.933
6	1.386	1.427	1.494	1.593	1.669	1.759	1.909	1.942
7	1.494	1.560	1.651	1.709	1.851	1.900	2.016	2.124
8	1.593	1.635	1.693	1.792	1.884	1.992	2.091	2.182
9	1.643	1.676	1.726	1.842	1.958	2.033	2.158	2.241
10	1.699	1.746	1.812	1.907	2.021	2.114	2.227	2.319
11	1.746	1.801	1.865	1.968	2.075	2.179	2.294	2.388

Valores base turno (noche)

Nivel	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	1.411	1.444	1.494	1.568	1.643	1.734	1.809	1.892
4	1.419	1.452	1.502	1.577	1.651	1.743	1.817	1.900
5	1.444	1.485	1.535	1.626	1.701	1.801	1.875	1.958
6	1.635	1.676	1.726	1.817	1.909	2.008	2.091	2.191
7	1.643	1.685	1.734	1.826	1.917	2.016	2.099	2.207
8	1.651	1.693	1.768	1.851	1.942	2.041	2.133	2.249
9	1.695	1.734	1.792	1.890	1.987	2.085	2.187	2.284
10	1.865	1.919	1.968	2.085	2.187	2.262	2.388	2.493
11	1.922	1.968	2.021	2.146	2.264	2.345	2.455	2.564

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	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	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	N	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

ACUERDO-MARCO DE MODIFICACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR COMPLEMENTOS PARA EL PERSONAL PENSIONISTA-PREJUBILADO Y ACTIVO DE LA EMPRESA «ERKIMIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS FILIALES

Preámbulo

La empresa compareciente, «Erkimia, Sociedad Anónima», y sus filiales («Fermentaciones y Síntesis Españolas, Sociedad Anónima»; «Agrocros, Sociedad Anónima»; «Minas de Cardona, Sociedad Limitada»; «Potasas y Derivados, Sociedad Limitada», y «Erkimia Internacional, Sociedad Limitada»), pertenecientes al Grupo Ercros, vienen atravesando desde el año 1992 una situación económica de profunda crisis, agravada por la declaración de suspensión de pagos de su empresa cabecera «Ercros, Sociedad Anónima», lo que ha venido cuestionando la viabilidad y el saneamiento de las empresas, y ha implicado la asunción de sacrificios de todas las partes implicadas, trabajadores activos y pasivos, Administración y accionistas.

Durante estos años las empresas, ante el aislamiento económico de «Ercros, Sociedad Anónima», debido a su propia situación de crisis, teniendo que hacer frente todavía a las obligaciones pendientes derivadas del Convenio de Acreedores y ante las actitudes de desconfianza de proveedores y entidades financieras, ha tenido que recurrir a solicitar algunas ayudas institucionales y préstamos de los propios trabajadores activos y pensionistas a través del PEMM (todavía cantidades pendientes de devolución), y sobre todo a tener que minimizar las inversiones industriales y poniendo en peligro márgenes de competitividad.

Debido a esa situación industrial y económica, procede abordar de forma urgente un plan de viabilidad que permita recuperar y mantener las empresas en línea competitiva, y para ello, la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima», se encuentra inmersa en un proceso de inversiones industriales por un importe global de 8.701 millones de pesetas a efectuar en los próximos cinco años en sus fábricas de Tarragona y Flix.

La empresa «Erkimia, Sociedad Anónima», tiene en la actualidad una plantilla de 570 trabajadores en activo con unos costes salariales, incluido remuneraciones y Seguridad Social que suponen el 15,6 por 100 de su

facturación anual, y un colectivo de 1.517 pasivos con unos pagos anuales que suponen el 3,9 por 100 de su facturación anual. Dicho colectivo de pasivos lo componen pensionistas y prejubilados, y cuyos orígenes entre otros son:

Los sistemas de baja y jubilación anticipada vigentes en los distintos Convenios Colectivos, expedientes de regulación de empleo y planes de reestructuración de plantillas.

Reglamento de Régimen Interno de «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima»

Los trabajadores procedentes de «Sociedad Anónima Cros» tienen establecido en Convenio Colectivo una serie de garantías, en el supuesto de que accedan a la jubilación en la empresa al cumplir los sesenta y cinco años de edad o con anterioridad y en las condiciones fijadas en el artículo 58 del vigente Convenio Colectivo.

La valoración actuarial del fondo interno al 31 de diciembre de 1996 es de 6.867 millones de pesetas.

Como consecuencia de la situación descrita y reconociéndose por ambas partes la existencia de causas objetivas que modifican sustancialmente las condiciones existentes en el momento en que se acordaron los complementos de pasivos, han iniciado un proceso que permita afrontar la nueva realidad, a través de la implicación de todas las partes afectadas y que puedan asumir de manera directa la responsabilidad de contribuir a superar dicha situación.

En virtud de lo expuesto, y reconociéndose la legitimación necesaria, las partes, entendiéndose que este Acuerdo-Marco supone en la situación actual, en razón de las circunstancias económicas y financieras en las que se encuentra «Erkimia, Sociedad Anónima», la mayor defensa de los derechos de los pensionistas mediante la redistribución solidaria del disponible, en aplicación del principio de equidad que preside la siguiente fórmula, simultáneamente a la defensa del futuro industrial y de empleo, han llegado a los siguientes acuerdos:

promisos y obligaciones que «Erkimia, Sociedad Anónima», adquiere por este Acuerdo, o la utilización de forma prioritaria de los recursos recibidos por la posible desinversión, de manera que se garantice el plan de transferencia al plan de pensiones que se formalizará mediante el desarrollo posterior del pacto suscrito para instrumentar la aplicación del mismo.

Las empresas filiales adheridas al presente Acuerdo-Marco serán responsables únicas y responderán con su propio patrimonio de los compromisos que asuman y fijarán las mismas garantías establecidas en los puntos 1.º a 4.º, ambos inclusive, del presente artículo.

Artículo 13. *Comisión de Seguimiento.*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento estricto de lo aquí pactado y a no utilizar ninguna vía que vulnere o modifique el contenido del Acuerdo. Se constituye una Comisión de Seguimiento, con objeto de efectuar el adecuado seguimiento y control de la aplicación del Acuerdo-Marco, de cuanto se ha pactado en el presente documento, y al objeto de garantizar la efectiva intervención de dicho seguimiento de las Federaciones de Industrias Químicas y Minerías y Comités de Empresa, encargada de la verificación, interpretación y seguimiento de este Acuerdo-Marco, que tendrá la composición, régimen de funcionamiento y competencias siguientes:

A) Composición de la Comisión de Seguimiento: La Comisión será paritaria entre empresa y representantes sindicales, será única y estará integrada por seis miembros por cada una de las partes, designados por los sindicatos firmantes y la representación de la empresa.

B) Régimen de funcionamiento: La Comisión se reunirá con periodicidad trimestral en sesión ordinaria para el normal seguimiento de los temas de su competencia. Asimismo, podrán celebrarse reuniones extraordinarias que deberán ser convocadas previa petición de cualquiera de las partes.

C) Competencias: La Comisión de Seguimiento, una vez constituida y en régimen de funcionamiento, tendrá, además de las ya indicadas, las siguientes competencias:

Interpretar el contenido del presente Acuerdo-Marco, de conformidad con la legislación vigente y los principios de buena fe.

Velar por el adecuado cumplimiento de los Acuerdos aquí pactados.

Recibir información, coordinar y seguir puntualmente las acciones derivadas del Acuerdo y en especial conocer la manifestación de cada uno de los afectados.

Arbitrar soluciones para los desacuerdos que puedan surgir en el cumplimiento o en la interpretación de los pactos contenidos en este documento.

Obtener información sobre el cumplimiento y evolución del proyecto industrial de «Erkimia, Sociedad Anónima», así como de cualquier eventual venta o desinversión total o parcial de ella o de sus filiales.

Recibir y analizar la información detallada sobre la evolución de las inversiones previstas en el proyecto industrial y sobre el conjunto del plan financiero, así como en relación a las causas que pudieran motivar cualquier variación.

Atender de cuantas cuestiones, dudas, discrepancias y conflictos se deriven de la aplicación del presente Acuerdo.

Se establece la intervención de la Comisión de Seguimiento como mediación, arbitraje o conciliación como un trámite previo y obligatorio a la vía judicial.

Determinar las condiciones en que se constituirá el plan de pensiones, siempre dentro de lo establecido en la Ley 8/1987, Real Decreto 1307/1988 y Ley 30/1995.

Fijar los derechos temporales de los pensionistas y distribuir las cuantías de los complementos de los pensionistas que hayan agotado los plazos establecidos en el artículo 10.A y 10.B del presente Acuerdo, y en relación a las bases que se desarrollen de la disposición adicional primera.

Disposición adicional primera.

Para facilitar el desarrollo del plan suscrito y poder instrumentar y aplicar las nuevas coberturas y obligaciones de los complementos de pasivos, servicios pasados y expectativas de derecho del activo, así como su dotación y el plan de transferencias correspondiente, se constituirá dentro del plazo marcado en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley 30/1995, un plan de pensiones en las condiciones establecidas en la Ley 8/1987, de 8 de junio, donde se establece el régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, que modifica ciertos

aspectos de la legislación de planes y fondos de pensiones, al que quedará asociado una póliza de seguros que garantizará los compromisos establecidos en el artículo 10, puntos A, B y C, del presente Acuerdo.

La presente cláusula será desarrollada por ambas partes, quedando incorporado como anexo en ese momento al presente Acuerdo-Marco, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

Disposición final primera.

El presente Acuerdo sustituye a las condiciones pactadas en convenios, acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores, reglamentos y demás pactos, en lo que se opongan al contenido del Acuerdo-Marco, respetándose los actuales convenios y pactos en todo lo que no se oponga al mismo. Complementariamente, dicho Acuerdo será ratificado por los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados y notificado para su conocimiento a las Comisiones Mixtas o Paritarias de los actuales Convenios en vigor.

En lo no previsto en el presente Acuerdo-Marco se estará a lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento, así como en los convenios, normas de carácter interno y demás acuerdos y pactos suscritos que estén vigentes.

Disposición final segunda.

Todas las partes firmantes del presente Acuerdo autorizan a «Erkimia, Sociedad Anónima», a contratar en nombre del plan de pensiones a constituir la póliza de seguros que garantice los acuerdos aquí contemplados. Dicha póliza será supervisada previamente por las partes firmantes del Acuerdo-Marco.

Disposición final tercera.

El presente Acuerdo-Marco se remitirá para su registro y demás efectos a la autoridad laboral competente.

Madrid, 24 de marzo de 1997.

ANEXO PLAN DE PENSIONES

Desarrollo de la disposición adicional primera del Acuerdo-Marco de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista prejubilado y activo de la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima»

Artículo 1. *Constitución del plan de pensiones.*

A) Dentro del plazo marcado en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley 30/1995, se constituirá un plan de pensiones en las condiciones establecidas en la Ley 8/1987, de 8 de junio, donde se establece el Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones; por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, y por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, que modifica ciertos aspectos de la legislación de Planes y Fondos de Pensiones, al que quedará asociado una póliza de seguros que garantizará los compromisos establecidos en el artículo 10, puntos A, B y C, del Acuerdo-Marco de «Erkimia, Sociedad Anónima», y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

B) Ambas partes reconocen un valor actuarial para pensionistas a un tipo de interés del 6 por 100 de 6.378 millones de pesetas para pensionistas y prejubilados y de 489 millones de pesetas por servicios pasados para los trabajadores activos, los importes a nivel individual se detallan en el informe adjunto que formará parte íntegramente e indivisible del presente Acuerdo. Para cubrir estos compromisos, la empresa «Erkimia, Sociedad Anónima», se compromete a realizar los siguientes desembolsos anuales de tesorería o de traspaso de activos financieros (letras avaladas, pagarés, etc.), que con igual vencimiento estén garantizadas y cuyas cantidades serán ingresadas en el plan de pensiones de «Erkimia, Sociedad Anónima», o en la compañía de seguros para el pago a los prejubilados durante este trámite, y por los importes estimados que a continuación se indican y que serán ajustados una vez conocidas las primas exactas fijadas por la compañía de seguros:

Año de aportación	Aportación para pensionistas y prejubilados anuales - Pesetas	Aportación para activos anuales - Pesetas
1997	855.000.000	20.000.000
1998	855.000.000	20.000.000
1999	855.000.000	20.000.000
2000	855.000.000	20.000.000
2001	855.000.000	20.000.000
2002	855.000.000	20.000.000
2003	958.000.000	160.000.000
2004	958.000.000	160.000.000
2005	958.000.000	160.000.000
2006	958.000.000	160.000.000

Los pagos se realizarán doce veces al año, al inicio de cada mes natural.

A los derechos por servicios pasados reconocidos individualmente a fecha 31 de diciembre de 1996, al personal activo se añadirá en la fecha que se produzca la efectiva formalización del plan de pensiones, las aportaciones corrientes correspondientes a los meses transcurridos desde entonces, así como los rendimientos derivados de su capitalización anual al interés técnico del 6 por 100.

C) «Erkimia, Sociedad Anónima», correrá desde el año 1997 hasta el año 2006, ambos inclusive, con los gastos de mantenimiento del plan de pensiones, Comisión Promotora y de la Comisión de Control, hasta un máximo de 50 millones de pesetas anuales.

D) Si el 1 de enero de 1997, el plan de pensiones o la póliza de seguros no estuviera constituido, y hasta su formalización, «Erkimia, Sociedad Anónima» se hará cargo por cuenta del mismo, de los pagos a realizar a los pensionistas y prejubilados, siendo éstos a cuenta de la transferencia de fondos prevista, según lo indicado en el apartado B de este artículo.

Artículo 2. Adhesión al plan de pensiones o póliza de seguros.

Dada la eficacia general del Acuerdo-Marco de «Erkimia, Sociedad Anónima», que sustituyen íntegramente los vigentes hasta el momento, su aplicación supone que las cuantías derivadas de la misma, serán las únicas que percibirán los titulares del derecho que éste genera, si bien debido a la exigencia de la legislación en su artículo 1 de la Ley 8/1987 de los planes y fondos de pensiones, en cuanto a sistemas que requieren la adhesión individual por tratarse de un sistema libre y voluntario, se requerirá la inmediata ejecución individual del contenido de este Acuerdo, que se llevará a cabo mediante la adhesión al plan de pensiones o póliza de seguros.

Para el supuesto de que no se produzca manifestación en los términos anteriormente indicados, las cuantías serán depositadas en el plan de pensiones o póliza de seguros, quedando pendientes de recibir conformidad del interesado para su percepción en los términos acordados.

Artículo 3. Sujeción al resultado antes de impuestos.

Se establecen una serie de compromisos por parte de la empresa, dependiendo de la situación económica en que se encuentre y de las inversiones previstas y sujeto al resultado antes de impuestos del año anterior.

A) Para pensionistas:

A partir del 1 de enero del 2007, la empresa aportará: a) 84 millones de pesetas anuales a pagar en doce cuotas mensuales de igual importe, siempre que el año anterior la empresa haya tenido unos resultados antes de impuestos superiores a 700 millones; b) el 3 por 100 del exceso de estos resultados antes de impuestos sobre 700 millones, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento tras verificar que dicha aportación adicional no compromete el normal desarrollo de la empresa ni su plan de inversiones.

Las aportaciones anteriores, que serían distribuidas por la Comisión de Seguimiento, irán destinadas en primer lugar a prolongar los derechos temporales de los pensionistas que hayan agotado los plazos establecidos en el artículo 10.A y 10.B del Acuerdo-Marco de «Erkimia, Sociedad Anónima», y complementariamente, a revisar las cuantías de los complementos en relación a la reducción que se estableció en su momento, y según las disponibilidades evaluadas anualmente por la Comisión de Seguimiento.

Las aportaciones anteriores cesarán una vez el colectivo superstite haya visto garantizada de forma vitalicia los complementos fijados, o los

de futuro que pudieran establecerse por la Comisión de Seguimiento, teniendo como límite máximo el complemento histórico.

B) Para trabajadores en activo:

Durante los años 2003 al 2006, ambos inclusive, la empresa aportará 59 millones de pesetas, a pagar en doce cuotas mensuales de igual importe, siempre que el resultado antes de impuestos del ejercicio anterior, sea igual o superior a 300 millones de pesetas.

Dichos fondos irán destinados a compensar la pérdida experimentada por los activos con derechos pasados anteriores a la entrada en vigor del Acuerdo-Marco de «Erkimia, Sociedad Anónima», y su reconocimiento se efectuará con carácter retroactivo al 31 de diciembre de 1996.

Artículo 4. Remanente de fondos.

Si una vez efectuados los estudios actuariales al 31 de diciembre de 2006 de pensionistas y prejubilados, existiese un remanente entre las aportaciones realizadas por la empresa y los compromisos existentes, el exceso se destinará a prolongar los derechos temporales de los pensionistas.

Madrid, 24 de marzo de 1997.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

21757 RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, por la que se publican las subvenciones concedidas en los tres primeros trimestres de 1997 de los programas 542E, «Investigación y Desarrollo Tecnológico», y 722C, «Calidad y Seguridad Industrial».

En cumplimiento del artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se publican las subvenciones concedidas por esta Dirección general en los tres primeros trimestres de 1997, de los programas 542E, «Investigación y Desarrollo Tecnológico», y 722C, «Calidad y Seguridad Industrial», que se especifican en el anexo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 30 de septiembre de 1997.—La Directora general, Elisa Robles Fraga.

ANEXO

Relación de subvenciones concedidas del programa 542E, Investigación y Desarrollo Tecnológico

Nombre de la empresa o institución	Título del proyecto	Subvención concedida
<i>Crédito: 20.08.542E.740</i>		
Empresa Nacional de Ingeniería y Tecnología.	«Estima».	4.200.000
Indra SSI, S. A.	«Impacto».	20.500.000
<i>Crédito: 20.08.542E.770</i>		
Cablens, S. L.	«Cables conductores eléctricos para automóviles».	7.000.000
Comunicación Interactiva, S. L.	«Presentación propuestas ESPRIT conv. 95 y marzo 95».	1.600.000
Contadores de Agua de Zaragoza, S. A.	«Contador electrónico de gran caudal».	9.000.000