

Dar a conocer a empresas, asociaciones e instituciones las técnicas de gestión más avanzadas que contribuyan al incremento de su eficacia.

Apoyar la integración social y cultural de la tercera edad.

Tercero.—la dotación inicial de la Fundación, según consta en la escritura de constitución y complementaria, de fecha 15 de marzo de 1999, asciende a la cantidad de 1.000.000 de pesetas, aportadas por los fundadores, constanding certificación de que dicha cantidad se encuentra depositada en entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la Fundación se encomienda a un Patronato constituido como sigue: Presidenta: Doña Ana Amelia Ugarte Espinosa; Secretaria: Doña Ana Espinosa Parellada; Vicepresidente: Don Agustín Brígido Miqueleiz, y Vocal: Doña María Teresa Miqueleiz Muro, todos los cuales han aceptado expresamente sus cargos.

Quinto.—En los Estatutos de la «Fundación Cultural Lucio Anneo Séneca, para la difusión de la Cultura, la Ciencia y el Arte», se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regula determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las fundaciones culturales, facultad que tiene delegada en el Secretario general técnico por Orden de 18 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 21).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto el Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la Fundación y el importe de la dotación, el Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción, por lo que, acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones.

Este Protectorado de Fundaciones, en virtud de las facultades otorgadas por la Orden de 18 de mayo de 1999, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales, con el número 538, la denominada «Fundación Cultural Lucio Anneo Séneca, para la difusión de la Cultura, la Ciencia y el Arte», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Velázquez, número 90, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V.I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de agosto de 1999.—P. D. (Orden de 18 de mayo de 1999, «Boletín Oficial del Estado» del 21), el Secretario general técnico, Tomás González Cueto.

Unidad Administrativa del Protectorado de Fundaciones.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19174 *RESOLUCIÓN de 31 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003292).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003292), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 31 de agosto de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «CELITE HISPÁNICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1999-2001

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en los centros de trabajo que la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» tiene actualmente en funcionamiento en Alicante (carretera de Elche, kilómetro 6) y en Elche de la Sierra (Albacete).

Artículo 2. *Ámbito personal/funcional.*

El artículo del presente Convenio afectará a los trabajadores de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», en virtud de contrato indefinido suscrito con aquélla así como al personal eventual que se contrate y se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el artículo 6 del presente Convenio.

Queda excluido del presente Convenio el personal de Staff, así como las remuneraciones de carácter graciable o especial que perciban los trabajadores, o aquellas que se pudieran generar durante la vigencia del Convenio, por decisión discrecional de la Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

En aplicación de cuanto establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen.

Consecuentemente con ellos, en los capítulos que recojan materias o grupos de materias homogéneos, se hará constar el período de tiempo a que se extenderá la vigencia del presente Convenio (véase el índice de vigencia por materias).

Respecto a la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de tres meses, de no hacerlo así se considerará que se prorrogará de año en año su vigencia.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o Convenios Colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulgan o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos

u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerado, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquél.

A tales efectos, se considerarán «bloques» o conceptos a valorar globalmente, los de contenido económico-salarial directo, de una parte, y los que se refiere a tiempo de trabajo activo en la empresa, de otra.

Artículo 5. Sistema retributivo.

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global. No habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en el presente artículo:

5.1 Salario base.

5.2 Complementos:

a) Personal: Antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

1) Penosidad.

2) Trabajo a turnos.

3) Plus de trabajo en festivos.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

1) Incentivos.

2) Asistencia.

3) Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1) Pagas extraordinarias los días 15 de junio y 15 de diciembre.

2) Pagas de beneficios en nómina:

Fin de mes octubre (primer año vigencia Convenio).

Fin de mes noviembre (segundo año vigencia Convenio).

Fin de mes diciembre (tercer año vigencia Convenio).

5.3 Suplidos: Plus de locomoción.

Artículo 6. Salario base.

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del empleado, quedando concretada, para cada una de éstas, en las tablas que figuran a continuación:

Personal de fábrica

	Salario base bruto día	Salario base bruto mes
Grupo A:		
Personal técnico no titulado:		
Capataz	—	163.343
Técnico-Jefe de Equipo	—	163.343
Auxiliar de Laboratorio	—	127.862
Grupo B:		
Administrativos:		
Jefe administrativo primera	—	281.425
Jefe administrativo-Técnico	—	249.660
Oficial administrativo de primera:		
Contabilidad	—	205.877
Secretarías	—	175.521
Oficial administrativo de segunda	—	150.741
Auxiliar administrativo	—	140.907
Grupo C:		
Subalterno:		
Limpiadora	3.999	—
Grupo D:		
Obreros Producción y Mantenimiento:		
Mecánico de Producción	4.542	—
Profesional de primera	4.142	—
Profesional de segunda	4.090	—
Oficial de primera A	4.266	—

	Salario base bruto día	Salario base bruto mes
Oficial de primera B	4.524	—
Oficial de segunda	4.209	—
Oficial de tercera	3.854	—
Almacenero	3.996	—

Personal de mina

	Salario base bruto día	Salario base bruto mes
Grupo A:		
Personal técnico no titulado:		
Encargado	—	238.983
Grupo B:		
Administrativos:		
Auxiliar administrativo	—	140.907
Grupo C:		
Personal obrero de extracción:		
Oficial de primera	4.315	—
Oficial de segunda	4.209	—
Profesional de primera	4.142	—
Profesional de segunda	4.090	—
Peón	3.919	—

Artículo 7. Complementos.

a) Personales:

Antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un complemento personal devengado en razón de los años ininterrumpidos de servicios prestados en la empresa. El cómputo responderá a la fórmula siguiente:

Los tres primeros años, darán derecho a un 5 por 100 sobre el salario base; los tres siguientes, a un nuevo 5 por 100; tras los seis primeros años, por cada cinco años más se devengará un nuevo 10 por 100 sobre dicho salario base. Tope de devengo: 50 por 100 sobre salario base.

b) De puesto de trabajo:

1. Penosidad: Por cada día de asistencia al trabajo, en régimen de jornada normal, todo el personal comprendido en los grupos A y D (fábrica) y A y C (mina), devengará un complemento de penosidad de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2. Trabajo a turnos: Los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos» devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que a continuación se especifica:

2.1 Turnicidad: Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», percibirán un complemento de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2.2 Nocturnidad: Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», prestando servicios de diez de la noche a seis de la mañana, turno de noche, percibirán un complemento de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales, quedando garantizado el mínimo que establece la legislación vigente.

2.3 Complemento de domingo: Por cada domingo o festivo de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», percibirán un complemento según tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2.4 Complemento de paletizador: Por cada día trabajado, el operario que atienda el puesto de «paletizador» percibirá un complemento de «actividad 2.4» como sigue:

	<u>Pesetas/jornada</u>
Capataz y Técnico-Jefe de Equipo	478
Profesional de primera	453
Oficial de segunda	406
Oficial de primera	357
Oficial de primera M. Prod .	369
Auxiliar laboratorio	369

2.5 Complemento al personal no afectado en labores de ciclo continuo: La empresa abonará al personal afectado a los grupos C y D (bajo el régimen denominado fuera de turnos), una compensación económica extraordinaria en doce veces y hasta un máximo mensual, de acuerdo con la tabla que se figura más abajo, cuyo devengo estará vinculado a la realización de la actividad laboral que le corresponda en su jornada normal. Este complemento no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asigne tarea que no llevan aparejado dicho complemento.

	<u>Pesetas</u>
Grupo C:	
Limpiadora	4.000
Grupo D:	
Oficial de primera B	2.425
Oficial de primera A	2.100
Profesional de primera	5.100

3. Plus de trabajo en festivos: Como compensación especial, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual, tenga que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia, durante una jornada completa de trabajo, percibirá un plus en cuantía igual al «complemento de domingo», apartado 2.3.

c) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:

1. Incentivos:

1.1 La empresa abonará mensualmente un incentivo a todo el personal afectado por el presente Convenio. Dicho incentivo pretende estimular la colaboración de todos y cada uno para conseguir que las labores se efectúen con la calidad, en la cantidad y en el plazo con que es necesario actuar como empresa. Cuando de forma objetiva, se pongan de manifiesto actitudes pasivas o negativas en el trabajo (no necesariamente contrarias a la disciplina, sino a la prestación laboral exigible), la Dirección suspenderá, temporalmente, el abono de este incentivo a los trabajadores que hubieran incurrido en aquéllas, dando cuenta escrita y razonada de su decisión tanto al trabajador como a los Delegados de personal. La cuantía de estos incentivos se establece en la tabla anexa correspondiente.

2. Asistencia: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un complemento, por día trabajado en jornada normal de trabajo, en concepto de asistencia al trabajo, según se determina en tabla anexa y en función de las categorías profesionales, excepto los del grupo B que percibirán 4.715 pesetas en once mensualidades, en el caso de plena asistencia o la correspondiente a los días de asistencia.

3. Horas extraordinarias: Su importe se recoge en las correspondientes tablas, según categorías laborales y antigüedades.

d) Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre: La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, una gratificación extraordinaria, a razón de treinta días de salario base, antigüedad, penosidad y el incentivo especificado en el punto 1.1 de dicho concepto.

2. Paga extraordinaria llamada de «beneficios»: La empresa abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los meses de octubre, noviembre y diciembre de vigencia del presente Convenio de cada año, una paga consistente en treinta días de salario base y antigüedad.

Artículo 8. *Suplidos.*

Plus de locomoción: Percibirán este plus, en la cuantía que se especifica en este artículo, quienes acudan al trabajo en jornada normal utilizando sus propios medios de desplazamiento. Se abonará de acuerdo al número de días de asistencia al mismo en régimen normal de trabajo.

En lo que respecta al centro de trabajo de Alicante, el plus se devengará de acuerdo con la residencia declarada antes del 1 de enero de 1979 por aquellos trabajadores a los que, de acuerdo con lo señalado en el presente artículo, se les concede derecho a este plus.

Trabajadores con residencia declarada en:

Alicante-Torrellano y zonas circundantes: 343 pesetas/día.

Elche: 571 pesetas/día.

Elche de la Sierra: 343 pesetas/días.

Aquellos empleados que, hasta el 31 de diciembre de 1989, han venido percibiendo plus de locomoción sobreañadido al traslado diario en coche de la empresa al centro de trabajo, dejarán de percibirlo, por entender que se está aplicando una compensación doble sobre una sola circunstancia laboral.

Su cuantía se integrará como «complemento personal» en la cantidad de 164 pesetas/día o 176 pesetas/día, según corresponda al centro de trabajo de Alicante o Elche de la Sierra, respectivamente, en el recibo salarial, si ello es posible en el actual proceso informático utilizado por la empresa para la preparación y confección de las nóminas, y en caso contrario, se liquidará en recibo trimestral.

Todas estas cantidades mantendrán su cuantía a lo largo de los tres años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 9. *Liquidación y pago de salarios.*

La liquidación y pago de salarios se efectuará, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será a través de cheque nominativo o transferencia bancaria.

Artículo 10. *Régimen de trabajo.*

La organización práctica del trabajo, considerando ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la Dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

La empresa, por razones organizativas interrumpirá las labores de ciclo continuo durante tres semanas en el período vacacional y dos semanas en Navidad.

Artículo 11. *Puesto de trabajo.*

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la empresa. Las variaciones, circunstancias o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio, plazo máximo de cinco años, al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse, salvo situaciones de excepción, la titulación o el grupo y categoría profesional correspondiente a aquél, procurando, además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional.

Si el cambio es de carácter permanente, y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa dará cuenta (informará) a los Delegados de personal en el plazo más breve posible.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un centro de trabajo de la empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Permuta.*

Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico, la Dirección resolverá dicha permuta, en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

Artículo 15. *Tiempo activo de trabajo.*

Fábrica:

Para el personal afecto al presente Convenio, a excepción del adscrito al grupo B, se fija una prestación promedio aproximada de 1.800 horas anuales de trabajo activo. Se considera como tal el resultante de deducir al tiempo de presencia el nominado «tiempo de bocadillo».

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para todos tiene, de una parte, por razones de exigencias operativas de la empresa, el mantener en plena actividad el centro de trabajo el máximo de días posibles, y de otra parte, respecto de los trabajadores no incluidos en el grupo B, el disfrutar de un tiempo de descanso compensatorio llamado de «bocadillo», se acuerda regular dicho descanso en la forma siguiente:

Se consideran datos de partida:

La duración de cuarenta horas efectivas promedio de la jornada semanal de trabajo.

La duración del descanso compensatorio será de treinta minutos diarios, de los cuales, veintisiete serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los tres minutos restantes se acumularán al tiempo de descanso, que a lo largo del año suponen dos días que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Para el personal de los grupos A, C y D no sometido al régimen de trabajo a turnos, los tres minutos citados en los datos de partida, acumulados a lo largo del año, suponen dos días de descanso que igualmente se disfrutará siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

De acuerdo con la distinta naturaleza de las actividades y labores que se llevan a cabo en fábrica, rigen en ésta diferentes jornadas de trabajo, cuya especificación se concreta en la forma siguiente:

Personal de fábrica:

Grupos A, C y D:

Personal de estos grupos no sometido al régimen de trabajo a turnos: Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis a catorce horas y/o de catorce a veintidos horas o equivalente, según necesidades técnicas, organizativas y/o de servicio durante los tres años de vigencia del presente Convenio.

Personal de estos grupos sometido al régimen de trabajo a turno:

Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, es decir: En ciclos de cuatro semanas distribuidos de la siguiente forma:

Primera semana: Siete noches de trabajo.

Segunda semana: Un día de descanso y seis tardes de trabajo.

Tercera semana: Un día de descanso, cinco mañanas y una tarde de trabajo.

Cuarta semana: Cinco días de descanso y dos mañanas de trabajo, por lo que tendrán en los veintidós días de trabajo del ciclo ciento sesenta y ocho horas de asistencia que se convierten en ciento sesenta y seis horas y cincuenta y siete minutos de trabajo activo.

El exceso de horas trabajadas en un ciclo de cuatro semanas es de seis horas cincuenta y siete minutos, durante la vigésima del presente Convenio. Esta diferencia o exceso de horas entre la nueva jornada de trabajo efectiva así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual se acumulará, para mayor facilidad, en grupos de cuatro ciclos y será compensada bien por días de descanso a lo largo del año o bien mediante el pago de horas extraordinarias, en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal, que disfrutará de estos días de descanso compensatorios en forma escalonada y con posterioridad a los ciclos que genere dicho descanso compensatorio.

Como el exceso de jornada que se realiza con el sistema anteriormente establecido, los minutos no configuran horas completas, la empresa podrá optar por cualquiera de estas dos soluciones: Compensar o abonar horas completas por exceso y la diferencia de tiempo entre el compensado o pagado por la empresa y el realmente trabajado por el trabajador deberá éste compensarlo, bien mediante prolongación de jornada, bien mediante compensación de horas extras, a criterio de la Dirección.

Grupo B: Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos, con un margen de flexibilidad de treinta minutos a su inicio, quedando bien entendido que se cumplirá la jornada laboral normal de trabajo.

Al término de cada mes deberán quedar «saldadas» la jornadas, de acuerdo con la jornada general marcada para este grupo.

Grupo C: Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas a trece treinta horas, y dos sábados al mes, de seis a once horas, hasta completar su jornada anual de mil ochocientas horas de trabajo.

Personal de mina:

Al personal de mina, les será de aplicación, respecto de la regulación de su puesto de trabajo, los siguientes datos de partida:

Promedio aproximado de mil ochocientas horas anuales de trabajo activo (tiempo de presencia menos tiempo de descanso por «bocadillo»).

Cuarenta horas de trabajo efectivo promedio en la jornada semanal, con distribución diferenciada por razón de época de verano e invierno.

La empresa por necesidades técnicas y/o productivas de cada momento, podrá establecer, en función de los meses del año, dos tipos de horario laboral: En verano, jornada intensiva, y en invierno, jornada partida.

Las fechas de comienzo y terminación de cada uno de estos horarios (jornada intensiva y jornada partida), se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de personal, antes del 30 de marzo de cada año.

Jornada intensiva (horas)	Jornada partida (horas)
6,30-14,30	7,30-13,00 14,00-16,40

En la realización de la jornada partida, el tiempo de descanso por «bocadillo» tiene una duración de veinte minutos, de los que diez aporta el trabajador a través de prolongación de la jornada diaria en dicha cuantía, siendo los diez restantes minutos concedidos graciosamente por la empresa. Se deja constancia, por ello, de que si en el futuro se tuviera que aplicar alguna norma de rango superior que implicará reducción del tiempo activo de trabajo, se compensaría ésta con cargo a dicho tiempo graciable en la medida que a ello hubiera lugar.

En compensación de los tres minutos del descanso por «bocadillo» mientras se realiza la jornada intensiva, se acumularán el tiempo de descanso, que a lo largo del año supone un día de descanso que se disfrutará siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

En cuanto a los restantes veinte/diez minutos de descanso intermedio, que en el presente pacto se califican como «con cargo a la jornada normal de trabajo», se reconoce su carácter graciable y por ello, si en el futuro se redujera la jornada laboral semanal de trabajo, o bien el período de vacaciones fuera superior al de treinta días/año, se podrá compensar la cuantía horaria que suponen dichos veinte/diez minutos/día con la reducción horaria que la hipotética disminución de jornada laboral oficial o con el aumento del período de vacaciones que se produjeran.

Todo el personal: Cuando se expresa en el presente artículo relativo a una hipotética reducción de jornada laboral semanal o incremento del número de días de vacaciones anuales, tiene el valor de una previsión

ante futuras y posibles eventualidades en el terreno legislativo, y por tanto su aplicación estará supeditada a la promulgación de las disposiciones oficiales que afecten a la jornada de trabajo y/o al período anual de vacaciones, y sobre la base activo de trabajo y se hará en la medida que su alcance lo determine y siguiendo el espíritu de lo que en el presente documento se concreta.

Todo lo aquí expuesto resume la filosofía de la política que ambas partes han venido pactando y ahora pactan, en lo concerniente a la jornada laboral, tiempo activo de trabajo y vacaciones, para regular así el futuro de sus relaciones en dichos aspectos para los futuros Convenios Colectivos de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» o revisiones del presente Convenio motivados por modificaciones de la actual jornada laboral semanal y el actual número de días de vacaciones año en términos de tiempo activo de trabajo.

El personal obrero que no está sometido a régimen de trabajo «a turnos», cuando su sábado de trabajo sea fiesta nacional o local, se considerará que dicho sábado es como si no existiera, y por tanto las obligaciones que pudieran afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el sábado con día festivo.

Artículo 16. *Cómputo.*

Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y pueden existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

Artículo 17. *Vacaciones.*

El número de días a disfrutar con el carácter de vacaciones será de veinticinco laborables. A estos efectos se consideran días laborables todos los del año excepto sábados, domingos, festivos y los descansos que afecten con el ciclo al personal en turnos. Las fechas individuales de disfrute de vacaciones serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a un mes. Sin embargo y dado que es exigencia de la Dirección el conjugar en lo posible razones de orden empresarial, coyuntura comercial, técnica y/o industrial, con la mayor satisfacción posible de los intereses del personal afecto por este Convenio, puede ocurrir que no sea posible preavisar suficientemente a los interesados el disfrute de sus vacaciones. No obstante, la Dirección se compromete a fijar provisionalmente los períodos de disfrute de las vacaciones correspondientes a Verano y Navidad, no más tarde del primero de abril de cada año.

Los períodos de disfrute de vacaciones seguirán siendo, siempre que sea posible, tal y como indicado en el párrafo anterior, los tradicionales de Semana Santa, Verano y Navidad. La duración de los mismos, que será concreta en cuanto a tres semanas a disfrutar en verano, teniendo en cuenta los días laborables dentro de este período, dependerá de la señalización oficial de los días festivos, por lo que los días restantes tendrán una distribución distinta en Semana Santa y Navidad dependiendo de la citada señalización.

Cuando se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente número 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Elementos de seguridad.*

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de fábrica y mina y/o en otros lugares designados por la compañía, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

Los elementos de seguridad que se condieran obligatorios para, en general, todos los trabajos, son:

- Casco.
- Mascarilla.
- Guantes.
- Botas de seguridad.

Gafas (cuando el trabajo y/o condiciones ambientales y/o meteorológicas lo requieran).

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tiene además unos elementos de seguridad adicionales y específicos, que se relacionan en el vademécum o reglamento de cada uno de dichos puestos de trabajo, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfección de los propios elementos de seguridad en el futuro.

El no cumplimiento de esta norma, se considerará falta muy grave, grave o leve según su importancia y trascendencia.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador «a turno» que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.
2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas de fábrica y/o mina, requieran prestaciones prolongadas de trabajo bien por operarios de mantenimiento, bien de producción.
3. Entreteneamiento, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperaturas durante la jornada de los festivos nacionales y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.
4. Carga o descarga de un camión en el interior de fábrica, así como tiempo de espera en la estación de FC o puerto, por razones de embarques de mercancías. Limpieza de instalaciones, equipos y/o máquinas necesarias para un correcto funcionamiento de fábrica y/o mina en el tiempo productivo establecido.
5. En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a estas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción «per se», sino atender a que los objetivos de la empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquélla.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones extra-jornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la empresa y trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla anexa correspondiente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extra-jornada, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tengan que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia, excluyendo las sustituciones, será retribuido con el equivalente a seis horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva en el trabajo es igual o inferior a seis y el equivalente a ocho horas extraordinarias si el tiempo es superior a seis sin exceder de ocho. Al margen de ello, y dada la naturaleza singular de dicha prestación, se le abonará asimismo el plus de locomoción en la forma y cuantía señaladas en el artículo 8.a), del presente Convenio.

Asimismo y cuando el trabajador acuda a realizar estas tareas en días festivos, su remuneración estará sujeta al artículo 7, 3, del presente Convenio, o a su proporción según el número de horas realizadas.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas, quedarán reflejadas en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

Artículo 20. *Permisos/licencias.*

Se considera permiso, la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad e incentivo fijo mensual,

punto 1.2 del concepto incentivos (artículo 7), cuando aquella obedece a alguna de las causas siguientes:

Concepto	Duración
Matrimonio. Nacimiento.	Quince días naturales. Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Fallecimiento o enfermedad grave de: Cónyuge, padres, hijos, hermanos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales.
Bautizo, Primera Comunión o matrimonio de un hijo o hermano.	Un día natural.
Traslado del domicilio habitual.	Un día natural.
Lactancia de hijo menor de nueve meses.	Una hora/día divisible en dos medias horas.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	El tiempo necesario e indispensable, a justificar.
Consulta médica a especialistas de la Seguridad Social.	Tiempo necesario si coincide su horario laboral con el de la consulta. Se exige volante del médico de cabecera prescribiendo visita a especialista.
Consulta a médicos de general.	Tope máximo dieciséis horas/año. Se exige certificación.

Con carácter excepcional y en los casos siguientes:

Fallecimiento de padres (naturales o políticos), esposo (a), hijos, además de lo indicado en el párrafo primero del presente artículo, percibirán el resto de la retribución a que dé lugar.

Se califica como licencia, la interrupción en la prestación del trabajador, que siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

Fallecimiento o matrimonio de familiares, no incluidos en el capítulo de permisos, de amigos o compañeros de trabajo.

Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieren la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar, si la hubiese, la retribución relativa al período de permiso disfrutado.

Artículo 21. *Disciplina, faltas y sanciones.*

Se considerarán faltas laborables las consignadas «derogadas» a partir del 31 de diciembre de 1995, en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituyera, así como en el Convenio Colectivo de Industrias Químicas y otras normas legales, correspondiendo a la Dirección de la empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del derecho a que sea revisada por la jurisdicción laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas, desviaciones del recto orden laboral, cometidas por los trabajadores, será aplicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

Artículo 22. *Procedimiento disciplinario.*

1. Para con las faltas leves, una vez constatados los hechos y oídos el trabajador, podrá imponerse la sanción sin necesidad de procedimiento escrito, salvo en cuanto a la comunicación de la sanción.

2. Para con las faltas graves, se seguirá la misma tramitación que para con las leves, si bien se admitirá que el trabajador inculpado presente escrito de descargo o incluso practique pruebas en su favor, en el plazo máximo de cinco días hábiles. El procedimiento será escrito.

3. Para con las faltas muy graves, se actuará en la misma forma que para con las graves, debiendo en este caso, informarse a los Delegados de personal de la medida disciplinaria adoptada.

Artículo 23. *Clases de sanciones.*

Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender.

Traslado forzoso a otra localidad.

Despido.

Artículo 24. *Prescripción.*

Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Artículo 25. *Cancelación.*

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Un año.

Faltas muy graves: Dos años.

Artículo 26. *Formación.*

Dentro de este capítulo que, genéricamente reúne las distintas acciones que pueden adoptarse para una mayor capacitación de los recursos humanos de la empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

1) Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a trabajadores que la empresa considere que no reúnen los niveles necesarios, en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento y las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados y atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.

2) Acciones encaminadas a mejorar la formación general, o la específica profesional no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores que las soliciten.

Respecto de las primeras, y dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la empresa las promoverá y organizará, dando información de ello a los Delegados de personal. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria, garantizándose a los trabajadores que no sufrirán merma alguna en sus devengos salariales.

La empresa se hará cargo de todos los gastos derivados de: Técnicos de formación, material fungible, medios didácticos, traslado de personal, en su caso, y en general de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso. De modo específico se señala que la asistencia a acciones formativas impartidas fuera de la jornada laboral no tendrá consideración de tiempo de trabajo a ningún efecto.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores Convenios Colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores de Celite Hispánica, que se inscriban en cursos de formación general o en aquellos que impartan formación profesional no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñan, podrá solicitar «ayuda a la formación», dirigiéndose a la Dirección por la vía jerárquica. La empresa concederá, o no, la ayuda económica, tomando en consideración la practicidad que para la propia empresa tiene el objetivo del curso de que se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia, tendrá una cuantía máxima mensual de 4.500 pesetas, se percibirá por meses naturales y se extenderá hasta un máximo de nueve dentro de cada año natural.

Artículo 27. *Vinculación a la totalidad.*

Cuentas materias aparecen reguladas en el presente Convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de aquéllas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos. Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente Convenio se promulgaran disposiciones legales que pudieran implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquél, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente Convenio, superaran los niveles pactados en éste.

Artículo 28. *Productividad y seguridad e higiene.*

Este artículo se regirá de acuerdo con la Ley 30/1995 promulgada el 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del día 10) y por su Reglamento de desarrollo, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 29. *Comisión de vigilancia.*

Se constituye una Comisión de vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que puedan incidir en él.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros: Dos en representación de los trabajadores, designados por los Delegados de personal, y dos en representación de la Dirección, designados por la misma. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

El Comité de vigilancia para el presente período de vigencia del presente Convenio, está formado: Por la parte laboral, don Fernando Fernández y don Jesús Ventura, y por la parte de la empresa, don Esteban Ruiz y don Santos Molina.

Cláusula derogatoria.

A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente Convenio se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan venido rigiendo hasta la fecha —singularmente el Convenio Colectivo de vigencia 1996/1998— con independencia de la forma en que aquellos hubiesen sido adoptados. Ello, no obstante, aquellos no tratados subsistirán en los términos en que fueran acordados y firmados, en su día.

Disposición final.

La Dirección y la Representación social firmantes del presente Convenio se comprometen en sus respectivas áreas de actuación a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactados en el presente Convenio.

Índice de vigencias por materia

Cuántas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de un año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

Articulado	Materia	Vigencia — Años
1	Ámbito territorial	3
2	Ámbito personal/funcional	3
3	Ámbito temporal	3
4	Absorción	3
5	Sistema retributivo	3
6-7	Salario	1
8	Suplidos	3
9	Liquidación y pago de salarios	3
10	Régimen de trabajo	3
11	Puesto de trabajo	3
12	Movilidad funcional	3
13	Movilidad geográfica	3
14	Permuta	3
15	Jornada de trabajo	3
16	Cómputo de trabajo	3
17	Vacaciones	3
18	Elementos de seguridad	3
19	Horas extraordinarias	3
20	Permisos/Licencias	3
21-25	Disciplina	3
26	Formación	3
27	Vinculación a la totalidad	3
28	Productividad y seguridad e higiene	3
29	Comisión de vigilancia	3
	Demás cláusulas	3

Tablas salariales del Convenio Colectivo aprobada con efectos de 1 de enero de 1999

Fábrica

	Salario base	Antigüedad	Penos.	Incentiv. art. 7c	Asist.	Locom. (E)=Elche	Turnic.	Domingo	Nocturn.
Profesional primera	4.142		390	1.423	466	343 (E) 571	271	6.080	2.529
Antig. 10 por 100		414						6.469	
Antig. 20 por 100		828						6.858	
Antig. 30 por 100		1.243						7.248	
Antig. 40 por 100		1.657						7.637	
Antig. 50 por 100		2.071						8.027	
Oficial primera A	4.266		399	1.984	480	"	280	6.754	2.599
Antig. 10 por 100		427						7.155	
Antig. 20 por 100		853						7.553	
Antig. 30 por 100		1.280						7.953	
Antig. 40 por 100		1.706						8.354	
Antig. 50 por 100		2.133						8.754	
Oficial primera B	4.524		425	1.947	512	"	296	7.029	2.763
Antig. 10 por 100		452						7.454	
Antig. 20 por 100		905						7.880	

	Salario base	Antigüedad	Penos.	Incentiv. art. 7c	Asist.	Locom. (E)=Elche	Turnic.	Domingo	Nocturn.
Antig. 30 por 100		1.357						8.305	
Antig. 40 por 100		1.809						8.729	
Antig. 50 por 100		2.262						9.155	
Oficial segunda A	4.209		395	1.715	473	343 (E) 571	277	6.429	2.566
Antig. 10 por 100		421						6.823	
Antig. 20 por 100		842						7.219	
Antig. 30 por 100		1.263						7.612	
Antig. 40 por 100		1.683						8.008	
Oficial tercera	3.854		379	1.182	453	"	265	5.994	2.457
Mecánico Prod.	4.542		426	2.001	513	"	297	7.097	2.771
Antig. 10 por 100		454						7.522	
Antig. 20 por 100		908						7.949	
Antig. 30 por 100		1.363						8.375	
Antig. 40 por 100		1.817						8.802	
Antig. 50 por 100		2.271						9.227	
Limpiadoras:									
Antig. 40 por 100	3.999	1.600	—	1.476	453	"	—	—	—
Aux. Laborato.	4.262		399	1.411	480	"	280	6.207	2.597
Antig. 20 por 100		852						7.004	
Antig. 30 por 100		1.279						7.404	
Antig. 40 por 100		1.705						7.804	
Antig. 50 por 100		2.131						8.204	
Técnico Jefe Equipo	5.444		504	1.533	606	343 (E) 571	353	7.422	3.285
Antig. 30 por 100		1.633						8.936	
Antig. 40 por 100		2.178						9.159	
Antig. 50 por 100		2.722						9.948	

Mina

	Salario base	Antigüedad	Penos.	Incentiv. art. 7c 1.1	Asistencia	Locomoción
Oficial 1. ^a Maquinista	4.315		399	2.358	480	343
Antig. 10 por 100 ...		432				
Antig. 20 por 100 ...		863				
Antig. 30 por 100 ...		1.295				
Antig. 40 por 100 ...		1.726				
Antig. 50 por 100 ...		2.158				
Prof. 1. ^a	4.142		390	1.510	466	343
Prof. 2. ^a	4.090		384	1.426	461	343
Antig. 5 por 100		204				
Antig. 10 por 100 ...		409				
Antig. 40 por 100 ...		1.636				
Antig. 50 por 100 ...		2.045				
Peón	3.919		369	1.075	442	343

Precio hora extraordinaria por categorías a partir de 1 de enero de 1999*Fábrica*

Categorías	Antigüedad	Pesetas
Capataces		2.317
Jefe de Equipo		2.286

Categorías	Antigüedad	Pesetas
Mecan. Prod.:		
Oficial primera B	10 por 100	1.821
"	20 por 100	1.944
"	30 por 100	2.070
"	40 por 100	2.193
"	50 por 100	2.316
Oficial primera	10 por 100	1.789
"	20 por 100	1.911
"	30 por 100	2.032
"	40 por 100	2.152
Oficial segunda		1.610
"	10 por 100	1.735
"	20 por 100	1.858
"	30 por 100	1.981
"	40 por 100	2.103
Profesional primera	10 por 100	1.637
"	20 por 100	1.755
"	30 por 100	1.875
"	40 por 100	1.994
"	50 por 100	2.113
Auxiliar Laborat.	20 por 100	1.755
"	30 por 100	1.875
"	40 por 100	1.994
"	50 por 100	2.113
Limpiadoras	30 por 100	1.659

Mina

Categorías	Pesetas
Oficiales:	
Oficiales Maquinistas	1.792
Oficiales Conductores	1.691
Profesional primera	1.636
Profesional segunda	1.594
Peón	1.532

BANCO DE ESPAÑA

19175 RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 1999, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 22 de septiembre de 1999, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la introducción del euro.

CAMBIOS

1 euro =	1,0509	dólares USA.
1 euro =	109,48	yenes japoneses.
1 euro =	327,00	dracmas griegas.
1 euro =	7,4315	coronas danesas.
1 euro =	8,6280	coronas suecas.
1 euro =	0,64230	libras esterlinas.
1 euro =	8,2220	coronas noruegas.
1 euro =	36,299	coronas checas.
1 euro =	0,57830	libras chipriotas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	255,29	forints húngaros.
1 euro =	4,2998	zlotys polacos.
1 euro =	196,4950	tolares eslovenos.
1 euro =	1,6024	francos suizos.
1 euro =	1,5449	dólares canadienses.
1 euro =	1,6131	dólares australianos.
1 euro =	1,9975	dólares neozelandeses.

Madrid, 22 de septiembre de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

19176 COMUNICACIÓN de 22 de septiembre de 1999, del Banco de España, por la que, con carácter informativo, se facilita la equivalencia de los cambios anteriores expresados en la unidad peseta.

Divisas	Cambios
1 dólar USA	158,327
100 yenes japoneses	151,978
100 dracmas griegas	50,883
1 corona danesa	22,389
1 corona sueca	19,284
1 libra esterlina	259,047
1 corona noruega	20,237
100 coronas checas	458,376
1 libra chipriota	287,716
1 corona estona	10,634
100 forints húngaros	65,175
1 zloty polaco	38,696
100 tolares eslovenos	84,677
1 franco suizo	103,835
1 dólar canadiense	107,700
1 dólar australiano	103,147
1 dólar neozelandés	83,297

Madrid, 22 de septiembre de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTÓNOMA
VALENCIANA

19177 CORRECCIÓN de errores del Decreto número 66/1999, de 4 de mayo, por el que se aprueba el cambio de denominación del municipio de Ráfol de Almunia por la forma en valenciano de El Ràfol d'Almúnia.

En el artículo 1 del citado Decreto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 160, de 6 de julio de 1999, se ha detectado un error, por lo que procede su corrección.

Donde dice: «El actual municipio de Ráfol de Almunia, de la provincia de Valencia, adoptará la forma tradicional en valenciano de El Ràfol d'Almúnia», debe decir: «El actual municipio de Ráfol de Almunia, de la provincia de Alicante, adoptará la forma tradicional en valenciano de El Ràfol d'Almúnia».