

valente al 5,3 por 100 del salario computable a efectos del plan de cada partícipe, y una aportación del trabajador equivalente al 2 por 100 de su salario computable a efectos del plan.

Disposición transitoria duodécima.

Para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 2000 aún no se hayan adherido al plan de pensiones pese a haber cubierto el período de carencia necesario para ello, la empresa mantendrá, como garantía "ad personam", la póliza de seguro colectivo que cubre los riesgos de muerte e invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, con un capital de 2.034.323 pesetas para cada uno de ellos, hasta el momento en que ejerciten su adhesión al plan, momento a partir del cual disfrutarán de las prestaciones de fallecimiento e invalidez previstas en el mismo. Dichos trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda para complementar el capital asegurado en la cantidad de 1.017.162 pesetas, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en cifra de 3.051.485 pesetas. La empresa y estos trabajadores podrán sustituir la referida garantía "ad personam" que corresponde a cada uno de ellos por la compensación que individualmente se pacte.

Al personal incluido dentro del plan de pensiones de la empresa que tenía el aseguramiento adicional de las prestaciones de riesgos previsto en el antiguo artículo 69 del Convenio Colectivo de Repsol Butano, desde 1 de enero de 2000 les serán de aplicación únicamente las garantías y condiciones en cuanto a prestaciones de riesgo establecidas en el Reglamento de dicho plan de pensiones adaptado al Acuerdo Marco del Grupo Repsol.»

3504

*RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Musini, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Musini, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (código convenio número 9012632), que fue suscrito, con fecha 10 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 31 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## PACTO MUSINI 1999

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Coordinación normativa.*

En lo no expresamente previsto en el presente pacto se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo de 1999 (en adelante, Convenio General), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de diciembre de 1998.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente pacto será de aplicación a todos los centros de trabajo que «Musini, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (en adelante, la empresa), tenga establecidos en la actualidad y a cualesquiera otros que pudiera establecer en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente pacto entrará en vigor a partir del día de su firma y surtirá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1999, salvo en aquellas materias en que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1999.

No obstante, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado formalmente por alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ordinario o al de cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Ámbito personal y funcional.*

El presente pacto será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, con las excepciones siguientes:

1. Queda excluido el personal que esté vinculado a la empresa por una relación laboral de carácter especial, a tenor de lo previsto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Igualmente, queda excluido el personal que, en la organización empresarial, ocupe cargos directivos o de especial responsabilidad de carácter directivo y ostente un grupo profesional no previsto en el Convenio General. No obstante, las condiciones máximas aplicables al Grupo Profesional 0, regulado en el Convenio General, tendrán el carácter de mínimos de referencia para dicho personal, especialmente las contenidas en el capítulo VI sobre previsión social.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones sociales y económicas contenidas en el presente Pacto, valoradas en su conjunto, producirán el efecto de compensación o absorción, hasta donde alcancen, de aquellas otras que la empresa viniere satisfaciendo con anterioridad, cualquiera que sea el origen, denominación, forma, naturaleza o razón de las mismas, valoradas también en su conjunto, a no ser que expresamente se especifique lo contrario.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El contenido del presente Pacto constituye un todo orgánico e indivisible, en el que todo su articulado ha de ser interpretado y valorado en su conjunto.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en el uso de las facultades que le son propias, entendieran sobre el contenido del presente Pacto y resolvieran dejar sin efecto alguno de sus artículos, el Pacto perderá todo valor y eficacia, debiendo ser revisada y reconsiderada la totalidad del mismo, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 7. *Aplicación e interpretación del Pacto: Comisión Mixta Paritaria.*

La existencia de un cauce adecuado para posibilitar la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, y, en su caso, la solución de todo tipo de conflictos socio-laborales que pudieran surgir, facilitará el planteamiento, análisis y resolución de tales problemas en el seno de la empresa, mediante el diálogo y el razonamiento conjunto, y propiciará la existencia de un buen clima en las relaciones laborales.

Por ello, se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación del Pacto, que estará constituida por dos representantes de la empresa y dos representantes legales de los trabajadores.

Los acuerdos para que sean válidos deberán adoptarse por unanimidad. En caso contrario, cada representación podrá expresar por escrito su posición al respecto, que quedará recogida en Acta, si bien tales manifestaciones sólo tendrán valor de meras declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna, quedando libre el acceso a las vías Administrativa o Jurisdiccional competentes.

Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, y, en todo caso, de sus deliberaciones y resoluciones deberá levantarse Acta.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán, entre otras, las siguientes:

1. Interpretación del contenido del presente Pacto, así como el seguimiento para la correcta aplicación y desarrollo del mismo.

2. Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que, voluntaria y conjuntamente, le sean sometidos por las partes afectadas por

este Pacto, y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa aludida.

3. Emitir informe sobre cualquier otra problemática o consulta que le sea sometida voluntariamente por los interesados.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar las vías administrativa o judicial, según proceda, salvo en el caso de arbitraje voluntario.

## CAPÍTULO II

### Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Ascensos y promociones por trabajos de superior grupo o nivel.*

El trabajador que realice funciones de superior grupo profesional o nivel retributivo a las que correspondan al grupo o nivel que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses en un año, u ocho durante dos, será ascendido al grupo o promocionado al nivel correspondiente a las funciones que realice, considerándose dichos períodos como prueba suficiente de idoneidad.

La reclamación de la clasificación profesional adecuada ante la Dirección de la empresa deberá ser efectuada por el propio trabajador, a través de su correspondiente Jefatura, o por ésta directamente, la cual deberá dar curso a la misma adjuntando su informe sobre el tema. De esta reclamación se dará traslado a la representación legal de los trabajadores.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de los trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

A pesar de lo anterior, el trabajador que sustituya a otro, con reserva de puesto de trabajo, en sus funciones de grupo o nivel superior, tendrá derecho tan sólo, una vez superado el primer mes de sustitución, a percibir el sueldo del grupo o nivel correspondiente a las funciones desarrolladas, por el tiempo restante que dure la sustitución, sin que por ello se consolide la remuneración ni el ejercicio de las funciones superiores, sea cual fuere el tiempo transcurrido.

En cualquier caso, para evitar posibles discriminaciones de unos trabajadores sobre otros, o situaciones de acceso a funciones superiores favorecidas por las circunstancias socio-laborales, al principio de cada año se hará en la empresa una revisión funcional del personal de los grupos profesionales II y III, que servirá de base para la realización de:

Los ajustes y movilidad funcional.

Las reclasificaciones o promociones profesionales.

Las pruebas de aptitud para la cobertura de vacantes.

La empresa se compromete a llevar a efecto la pertinente valoración funcional, según la técnica y herramientas al uso, manteniendo debidamente informado a la representación legal de los trabajadores e instrumentando la colaboración de ésta en el proceso.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones

#### SECCIÓN PRIMERA. SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS

Artículo 9. *Salario base y otros conceptos retributivos del Convenio General.*

Quedarán establecidos a tenor de lo dispuesto en el Convenio General, en cuanto a su importe y regulación, los siguientes conceptos retributivos:

Salario base por nivel retributivo.

Complemento por experiencia.

Complemento de Adaptación Individualizado (CAI).

Complemento Personal de los Programadores de Primera 1996.

El cómputo anual de salario base y complementos comprenderá quince pagas: Doce ordinarias (una por mes) y tres extraordinarias (marzo, junio y diciembre).

El personal presente en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirá la totalidad de dichas quince pagas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas quince pagas en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Además, mantienen su vigencia los siguientes conceptos económicos:

Plus de inspección.

Dietas y gastos de locomoción.

Ayuda económica para vivienda en supuestos de traslado.

Artículo 10. *Sistema alternativo a la participación en primas.*

En virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 39 del Convenio General, como sistema alternativo a la participación en primas regulada con carácter general en el apartado 1 del mismo artículo, se acuerda establecer, por sustitución de éste y con finalidad similar, dos nuevos conceptos salariales (complemento de productividad y complemento de adaptación individualizado de Pacto Musini), en los términos y condiciones que se indican a continuación.

Apartado 10.A Complemento de productividad.—Este complemento, conjuntamente con el que se establece en el siguiente apartado 10.B del presente Pacto, sustituye en su totalidad lo regulado en el apartado 1 del artículo 39 del Convenio General y reviste particularmente el carácter de participación en las actividades y negocios de la empresa del ejercicio en curso; por lo tanto, se devengará y se percibirá en el mismo ejercicio económico. En el futuro, este complemento experimentará el mismo incremento que el salario base por nivel retributivo regulado en el Convenio General.

10.A.1 Cómputo salarial.—La tabla de complementos de productividad para 1999 será la siguiente:

**Tabla de complementos de productividad 1999**

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Importes	
		Por paga	Anual
Grupo 0 (*) .....	Nivel 0	60.000	900.000
Grupo I .....	Nivel 1	60.000	900.000
	Nivel 2	50.500	757.500
	Nivel 3	43.250	648.750
Grupo II .....	Nivel 4	37.000	555.000
	Nivel 5	32.250	483.750
	Nivel 6	28.000	420.000
Grupo III .....	Nivel 7	24.500	367.500
	Nivel 8	21.500	322.500
Grupo IV .....	Nivel 9	18.750	281.250
	Nivel 10	16.750	251.250

(\*) A determinar por la empresa, si bien el importe del complemento correspondiente al nivel retributivo 1 del grupo profesional I tendrá el carácter de mínimo para el personal del grupo profesional 0.

10.A.2 Momento de la percepción.—La percepción se llevará a cabo conjuntamente con las quince pagas (doce ordinarias y tres extraordinarias), de forma lineal.

El personal presente en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirá la totalidad de dichas quince pagas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas quince pagas en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Apartado 10.B Complemento de adaptación individualizado del Pacto Musini 1999 (CAIPM):

Son objeto de adaptación retributiva los siguientes conceptos que, procedentes de la estructura retributiva anterior a la entrada en vigor del presente Pacto, quedan definitivamente extinguidos:

Liquidación de la participación en primas del ejercicio anterior.

Anticipos a cuenta de la participación en primas del ejercicio en curso. Complemento Convenio 1996-1998.

Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Pacto, se integrarán en el complemento de adaptación individualizado del Pacto Musini 1999, que se configura como un complemento retributivo de carácter personal, compuesto por el importe resultante de la suma de las cantidades que, por los mencionados conceptos, se estuvieran percibiendo en 1999, menos la cantidad que se ha de percibir por el complemento de productividad establecido en el anterior apartado 10.A de este Pacto. Se configurará así un complemento salarial único, que evolucionará en el futuro según se determine en la negociación colectiva empresarial.

Este complemento, conjuntamente con el que se establece en el anterior apartado 10.A de este Pacto, sustituye, en su totalidad, lo regulado en el apartado 1 del artículo 39 del Convenio General y reviste particularmente el carácter de participación en las actividades y negocios de la empresa del ejercicio en curso; por lo tanto, se devengará y se percibirá en el mismo ejercicio económico.

10.B.1 **Ámbito Personal y Momento de la Percepción.**—El presente complemento será aplicable exclusivamente al personal en plantilla a 31 de diciembre de 1998.

La percepción se llevará a cabo conjuntamente con las quince pagas (doce ordinarias y tres extraordinarias), de forma lineal.

El personal presente en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirá la totalidad de dichas quince pagas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas quince pagas en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

#### Artículo 11. *Pagas especiales por antigüedad en la empresa.*

En el ejercicio en el que se cumplan quince años de antigüedad en la empresa, se percibirá, por una sola vez, el equivalente a una paga, integrada por todos los conceptos salariales de carácter ordinario. Asimismo, en el ejercicio en que se cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa, se percibirá el equivalente a una paga y media, en los mismos términos y condiciones anteriores.

Estas pagas especiales se harán efectivas conjuntamente con la paga ordinaria de junio, a todos aquellos que cumplieren los quince o veinticinco años de antigüedad en la empresa entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del ejercicio de que se trate.

### SECCIÓN SEGUNDA. OTRAS CONDICIONES SOCIO-ECONÓMICAS

#### Artículo 12. *Gastos de manutención.*

Por cada día trabajado en jornada partida, la empresa abonará la cantidad de 1.100 pesetas, bien mediante la emisión de pagarés o abonos para su entrega en los restaurantes concertados, bien en metálico, según la opción elegida por el trabajador.

#### Artículo 13. *Ayudas y subvenciones para estudios.*

Para ser objeto de ayuda o subvención, los estudios deberán ser impartidos por un centro oficial o autorizado al efecto.

13.1 **Estudios de los hijos.**—Por el concepto de ayuda para la adquisición de libros y material escolar, o gastos de guardería, se abonará la cantidad de 19.000 pesetas por hijo y curso, previa justificación del gasto.

13.2 **Estudios de los trabajadores.**—Por el concepto de ayuda para estudios, por año y curso, y previa acreditación de la matriculación y justificación del gasto, se abonará la cantidad de 52.000 pesetas, si los estudios son de aplicación a la empresa, teniendo siempre esta consideración los idiomas oficiales de España y los de la Comunidad Europea, y 30.000 pesetas, si los estudios no fueran de aplicación a la empresa.

13.3 **Estudios especiales subvencionados.**—Se establece un sistema especial para subvencionar programas de formación o estudios que tengan su origen en una demanda personal, a instancia y por cuenta particular, pero que sean valorados por la empresa por su utilidad e interés para la misma. La empresa valorará, caso por caso, las peticiones presentadas, determinará los términos y condiciones de las concesiones y aprobará la cuantía de la subvención correspondiente, teniendo como referencia el siguiente baremo:

Importe de la acción formativa superior a 500.000 pesetas año/curso: Máximo del 50 por 100 de subvención, con el límite de 1.000.000 de pesetas.

Importe de la acción formativa superior a 100.000 e inferior a 500.000 pesetas año/curso: Máximo del 75 por 100 de subvención, con el límite de 300.000 pesetas.

Importe de la acción formativa hasta 100.000 pesetas año/curso: Hasta el 100 por 100, con el límite de 80.000 pesetas.

La Empresa reglamentará lo necesario para la mejor diligencia de este tipo de formación subvencionada, estableciendo el régimen y procedimientos aplicables.

#### Artículo 14. *Anticipos extraordinarios.*

Los trabajadores que hayan superado el período de prueba, con justificación del gasto, tendrán derecho a que la empresa les conceda anticipos, hasta un máximo de cuatro pagas ordinarias brutas, para hacer frente a los gastos extraordinarios que les pudieren sobrevenir a causa de:

Matrimonio, divorcio o separación judicial.

Matrícula y libros de estudio propios o de sus hijos.

Accidente o enfermedad del propio trabajador, cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él directamente.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y se amortizarán como máximo, dentro de las dos anualidades siguientes al momento de su concesión, mediante retenciones en nómina. Hasta que no se haya amortizado totalmente no se podrá solicitar otro anticipo.

Estos anticipos no son acumulativos con cualesquiera otros anticipos o ayudas que, por gastos u otros conceptos, se tengan establecidos en la empresa, siendo, por tanto, incompatibles hasta el límite cuantitativo máximo correspondiente.

#### Artículo 15. *Préstamos especiales.*

Se establece un fondo especial con el límite global de 8.000.000 de pesetas para atender, hasta donde alcance, las peticiones de préstamo con cargo al mismo presentadas por los trabajadores para atender necesidades de gastos de carácter excepcional o coyuntural.

Las condiciones y requisitos generales para el acceso a este tipo de préstamos serán:

Tener, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

Solicitud justificada.

La cuantía máxima del préstamo por trabajador será de 500.000 pesetas.

El plazo máximo de amortización será de un año.

El tipo de interés aplicable será la media del Mibor a doce meses del mes de diciembre del año anterior, y será válido durante todo el año, siendo revisable anualmente.

La empresa deberá tramitar las peticiones recibidas en un máximo de siete días naturales, llevará un registro de las solicitudes y entregará, trimestralmente, a la representación de los trabajadores copia del mismo, a la que, asimismo, informará periódicamente de la evolución y situación del fondo.

Los préstamos se tramitarán y, en su caso, se concederán por riguroso orden de inscripción en el registro.

Entre la amortización de un préstamo y la solicitud de otro deberán transcurrir, al menos, seis meses.

#### Artículo 16. *Préstamos hipotecarios.*

La empresa subvencionará a aquellos trabajadores que lo soliciten, con dos puntos del tipo de interés de los préstamos hipotecarios que ofrezca a sus clientes en el mercado, en el momento de su concesión y en cualesquiera de sus modalidades.

Las solicitudes deberán reunir las siguientes condiciones:

Adquisición de vivienda habitual:

Límite máximo subvencionado: 5.000.000 de pesetas.

Límite dotación del fondo: 200.000.000 de pesetas.

A estas condiciones podrán también acogerse aquellos trabajadores de la empresa que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Pacto, sean prestatarios hipotecarios de Musini.

La pérdida de la condición de trabajador de Musini, por cualquier causa, conllevará la pérdida de los beneficios anteriormente señalados.

#### Artículo 17. *Fundación de servicios laborales.*

La empresa subvencionará la cuota íntegra de afiliación a los trabajadores que deseen inscribirse. Esta subvención será exigible en tanto en cuanto la Fundación organice actividades, no siendo compensables en modo y momento alguno.

#### Artículo 18. *Retribuciones en especie. Ingresos a cuenta.*

Los ingresos a cuenta en Hacienda, a efectuar sobre las retribuciones en especie, serán por cuenta de la empresa, de conformidad con la normativa vigente.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 19. *Jornada laboral ordinaria y su distribución horaria.*

De conformidad con las pautas establecidas en el artículo 52.5 del Convenio General, se establece una jornada laboral única para todos los

centros de trabajo, así como su correspondiente distribución horaria, en los siguientes términos:

19.1 Jornada de invierno:

Período: de 1 de enero a 15 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre.

Horario:

De lunes a jueves: De 8,00 a 17,15 horas.

Viernes: De 8,00 a 15,00 horas.

Sábados: No laborables.

19.2 Jornada de verano:

Período: De 16 de junio a 15 de septiembre (ambos incluidos).

Horario:

De lunes a viernes: De 8,00 a 15,00 horas.

Sábados: No laborables.

19.3 Fechas con horario especial.—Serán consideradas, en todo caso, como fechas con horario especial de 8,00 a 15,00 horas, en el supuesto de que tengan la consideración de laborables, las siguientes:

El día de Reyes y la víspera del mismo (5 y 6 de enero).

Todos los días laborables de la Semana Santa.

Tres días laborables en la semana de San Isidro (15 de mayo) o los que, por permuta, se acuerden cada año con la representación legal de los trabajadores.

El día de Nochebuena (24 de diciembre).

El día de Nochevieja (31 de diciembre).

19.4 Flexibilidad horaria.—Sobre el horario de entrada y salida del trabajo se establece un período de media hora de flexibilidad en los siguientes términos:

Invierno: La entrada podrá efectuarse entre las 8,00 y las 8,30 horas y la correspondiente salida entre las 17,15 y las 17,45, o entre las 15,00 y las 15,30 horas los días de jornada continua.

Verano: La entrada podrá efectuarse entre las 8,00 y las 8,30 horas y la correspondiente salida entre las 15,00 y las 15,30 horas.

19.5 Pausa para la comida en horario de jornada partida.—En los días en los que la jornada de trabajo sea partida, en horario de 8,00 a 17,15 horas, se establece una pausa en la actividad laboral de hora y cuarto para la comida, que se realizará con carácter general entre las 14,30 y las 15,45 horas, sin perjuicio de las excepciones a que hubiere lugar para mantener los servicios mínimos necesarios.

19.6 Pausa para el desayuno en horario de jornada continuada.—En los días en los que la jornada de trabajo sea continuada, en horario de 8,00 a 15,00 horas, se establece una pausa en la actividad laboral de un máximo de veinte minutos para el desayuno, que se realizará por turnos con carácter general entre las 10,00 y las 11,00 horas.

Los responsables de las distintas Áreas de Gestión de la empresa establecerán los turnos correspondientes, de común acuerdo con los trabajadores, debiendo éstos ajustarse a los mismos.

Artículo 20. *Supuestos de horario especial.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 53 del Convenio General, para determinados puestos de trabajo se podrá establecer una distribución horaria diferente de la regulada en el artículo anterior del presente Pacto. Al efecto, la empresa determinará, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores, los puntos siguientes:

Los motivos que justifican la necesidad.

Los puestos de trabajo afectados.

El carácter de la necesidad (permanente o coyuntural).

La viabilidad o no de nueva contratación de personal.

Los trabajadores que vinieren desempeñando tales puestos.

Las compensaciones socio-económicas.

Artículo 21. *Calendario laboral.*

En los quince días siguientes a la publicación oficial del calendario laboral correspondiente al año de que se trate, se establecerá el calendario laboral pertinente, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales será el establecido en el artículo 57 del Convenio General, con las modificaciones y adaptaciones siguientes:

22.1 Días de vacaciones.—El personal afectado por este Pacto, presente en 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veintinueve días laborables en concepto de vacaciones anuales. A tenor de lo establecido en los apartados 1 y 2 del anterior artículo 21 de este Pacto, todos los sábados del año tienen la consideración de no laborables.

Del total de las vacaciones anuales, veintidós días podrán ser fraccionados hasta en tres periodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la empresa; el período o períodos de disfrute de estos días se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El disfrute de los restantes siete días se acordará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en el momento del establecimiento del calendario laboral, según lo previsto en el artículo 21 de este Pacto.

22.2 Fijación de fechas.—El principio básico que ha de inspirar el proceso de fijación de las fechas de vacaciones es el del común acuerdo con los trabajadores. En la medida de lo posible ha de procurarse la compatibilidad entre las manifestaciones de voluntad de los trabajadores y las necesidades de la empresa.

La trabajadora gestante tendrá derecho preferente a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias, con anterioridad o posterioridad a la baja por maternidad.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho preferente a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Salvado lo anterior, la fijación de fechas se llevará a cabo por el sistema de rotación, según el siguiente orden de prioridades (de mayor a menor):

- 1.º Nivel retributivo.
- 2.º Antigüedad en el nivel.
- 3.º Antigüedad en la empresa.

Artículo 23. *Permiso no retribuido.*

Para asuntos particulares de carácter extraordinario, se podrá disponer de hasta un máximo de cinco días al año (o, alternativamente, su equivalente en horas de trabajo), previo aviso y justificación. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten serán a cambio de recuperación o sin derecho a remuneración, según se acuerde entre la Empresa y los trabajadores afectados.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días, de los cuales uno al menos será laborable, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos, al menos, serán laborables.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio, y dos días en caso de cambio de municipio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 50 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) El tiempo necesario para asistir a exámenes cuando cursen con regularidad sus estudios en centros oficiales o reconocidos.
- g) Por cuidado de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a una hora de reducción de la jornada laboral, que se podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistinta e incompatiblemente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 25. *Reducción de jornada.*

El trabajador tendrá derecho a una reducción de entre el 15 por 100 y el 50 por 100 de la jornada, sin derecho a remuneración en la parte correspondiente, por alguno de los siguientes motivos:

1) Atención o guarda de hijos menores de diez años, o incapacitados de cualquier edad, que no desempeñen una actividad retribuida.

2) Asistencia a clase, durante el período de realización de estudios medios o superiores de cualquier ciclo académico en un centro oficial o reconocido.

## CAPÍTULO V

**Excedencias**Artículo 26. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Todas las excedencias lo serán siempre sin derecho a retribución.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso será solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La excedencia voluntaria conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, con las salvedades expresamente recogidas en este artículo:

1) El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco.

El trabajador con, al menos, cinco años de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años.

En ambos casos, se conservará la antigüedad adquirida hasta el comienzo del disfrute del período de excedencia.

El ejercicio de este derecho es incompatible con el trabajo o dedicación, durante el período de excedencia, a la actividad de Seguros, Reaseguros o Capitalización.

Para obtener la excedencia, el trabajador deberá comunicar su decisión por escrito a la empresa, con, al menos, un mes de antelación, salvo acuerdo con la empresa.

Asimismo, será preciso el preaviso con un mes de antelación para la reincorporación al trabajo. El incumplimiento de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa a dar por extinguida definitivamente la relación laboral.

No se podrá solicitar una nueva excedencia hasta transcurridos, al menos, dos años de servicio activo tras la reincorporación.

2) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Tanto en la situación de excedencia forzosa como en la voluntaria, se conservará la antigüedad adquirida hasta el comienzo de disfrute del período de excedencia.

3) Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a que se les reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

Necesidad de atender al cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

Necesidad de tratamiento médico o razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto, el trabajador deberá tener, al menos, una antigüedad de dos años en la empresa.

No podrá disfrutar de esta excedencia, simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 trabajadores de dicho centro. Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

## CAPÍTULO VI

**Previsión social**Artículo 27. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.*

El sistema complementario de la Seguridad Social de la empresa estará compuesto por:

1. Las prestaciones derivadas del Plan de Pensiones para el Personal de Musini (denominado Plan de Pensiones Musiper), promovido por la empresa conforme a la Ley 8/1987, de 8 de junio, reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, a su Reglamento aprobado por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, y demás disposiciones complementarias, así como por el contenido del Reglamento del Plan aprobado por la autoridad administrativa, en tiempo y forma.

2. La Prestación Social Complementaria.

3. Los Seguros de Grupo de Vida y Accidentes.

4. Las Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal o Maternidad.

5. La Asistencia Sanitaria Complementaria.

Las aportaciones, primas de seguro y demás costes del sistema serán a cargo de la empresa, con la excepción de la Asistencia Sanitaria, cuyas cuotas serán compartidas entre la empresa y los trabajadores.

Las Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal o Maternidad se regulan por lo dispuesto en el artículo 61 del Convenio General; las condiciones de las restantes prestaciones complementarias son las que se recogen en los siguientes artículos 28 a 31 de este Pacto. Las prestaciones derivadas del Plan de Pensiones Musiper (artículo 28 del Pacto), conjuntamente con la Prestación Social Complementaria (artículo 29 del Pacto), sustituyen, en su totalidad, lo establecido en el artículo 63, apartado A), y demás disposiciones concordantes del Convenio General. Por su parte, los Seguros de Grupo de Vida y Accidentes (artículo 30 del Pacto) sustituyen, en su totalidad, lo establecido en el artículo 62 del Convenio General.

Artículo 28. *Plan de pensiones Musiper.*

Las condiciones generales sobre ámbito de aplicación, reconocimiento de derechos, acción protectora, cuantías de las prestaciones, financiación, derechos y obligaciones de los partícipes, comisión de control, etc., son las que figuran recogidas en el Reglamento del Plan, que se anexiona al presente Pacto como parte sustancial del mismo. A dicho Reglamento habrá que atenerse, en todo caso, tanto para el conocimiento global de las condiciones del Plan, como para el reconocimiento de los derechos realmente adquiridos en cada momento.

28.1 Ámbito de Aplicación.—El Plan de Pensiones Musiper alcanzará a todos los trabajadores con contrato indefinido desde el momento en que adquieran tal condición, y a los trabajadores con contrato temporal, una vez transcurridos dos años desde el inicio de la relación laboral, según se recoge en el artículo 1.3 del Reglamento.

28.2 Acción protectora.—Los hechos causantes de prestaciones, previstos en el artículo 3 del Reglamento, son los siguientes:

Jubilación.

Invalidez permanente absoluta.

Invalidez permanente total para la profesión habitual.

Fallecimiento del partícipe.

Fallecimiento del beneficiario.

Gran invalidez.

28.3 Cuantía mínima de las prestaciones.—Será igual al valor de los derechos consolidados que, para la contingencia de jubilación, tenga acumulados el partícipe, de conformidad con lo establecido en los artículos 2 y 4.1.1 del Reglamento.

En el caso de que el capital mínimo fuera superior a la prima única de la renta, la última se incrementará hasta hacer coincidir ambas cantidades, prima única y capital mínimo.

28.4 Base de las prestaciones.—La tabla base de las prestaciones será la siguiente:

**Tabla base de las prestaciones de Musiper**

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Cuantías
Grupo 0 (*)	Nivel 0	3.102.818
Grupo I	Nivel 1	3.102.818
	Nivel 2	2.624.466
	Nivel 3	2.236.615
Grupo II	Nivel 4	1.913.403
	Nivel 5	1.667.764
	Nivel 6	1.447.982
Grupo III	Nivel 7	1.266.984
	Nivel 8	1.111.843
Grupo IV	Nivel 9	1.111.843
	Nivel 10	1.111.843

(\*) A determinar por la empresa, si bien la cuantía correspondiente al nivel retributivo 1 del grupo profesional I tendrá el carácter de mínimo para el personal del grupo profesional 0.

Al efecto de establecer la cuantía real de las prestaciones a que se tiene derecho, a las cuantías de la anterior tabla base habrá que aplicar el porcentaje que corresponda, según la edad de entrada en el Plan, conforme a lo establecido en los artículos 2 y 4.1.1 del Reglamento.

28.5 Forma de percepción de las prestaciones.—Las prestaciones se abonarán en forma de renta o capital, a elección del beneficiario. El capital será igual a la prima que garantiza la renta vitalicia anual.

28.6 Prestaciones por fallecimiento del partícipe en activo.—En el caso de que el partícipe no tuviera los beneficiarios previstos en el Plan (cónyuge e hijos), sus herederos legales tendrán derecho a percibir el capital mínimo referido anteriormente, pudiendo entonces designar dichos beneficiarios, sin otras limitaciones que las establecidas en las leyes.

#### Artículo 29. *Prestación social complementaria.*

En el capítulo de la previsión social, la empresa garantizará a todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del Plan de Pensiones Musiper, a que se hace referencia en el anterior artículo 28.1 (a todos los trabajadores con contrato indefinido, desde el momento en que adquieran tal condición, y, a los trabajadores con contrato temporal, una vez transcurridos dos años desde el inicio de la relación laboral), por las contingencias de jubilación, invalidez permanente absoluta y total, gran invalidez o fallecimiento, el complemento necesario para alcanzar, en los términos y condiciones de aplicación que se especifican en este artículo, una prestación equivalente al 100 por 100 de la retribución bruta anual percibida durante 1998 por todo concepto, excluidas las horas extraordinarias, las pagas especiales por antigüedad en la empresa y las retribuciones en especie.

Dicha prestación podrá ser percibida en forma de renta o de capital, a elección del beneficiario.

La empresa dará adecuada cobertura, en la forma que estime conveniente, a la prestación social complementaria resultante del siguiente proceso de cálculo:

En primer lugar, se ha de obtener la diferencia entre la retribución bruta anual del trabajador en 1998 y el importe anual de las bases de cotización de la Seguridad Social durante 1998, tras haberle aplicado, en los casos de invalidez permanente total y fallecimiento, el mismo porcentaje que habría de aplicársele a la base reguladora para la determinación de la pensión correspondiente (o, si es menor, el importe anual de la pensión máxima de la Seguridad Social en 1998).

En segundo lugar, al importe total anteriormente obtenido, se aplicará el porcentaje que corresponda en función de la edad de entrada del trabajador en el Plan de Pensiones Musiper, conforme a lo establecido en el artículo 4.1.1 del Reglamento de dicho Plan (salvo para los trabajadores en alta en el Plan de Pensiones Musiper a 31 de diciembre de 1996, que tendrán reconocidos sus derechos al 100 por 100), y, a su resultado, se le restará el importe de las prestaciones derivadas del Plan de Pensiones Musiper a 1 de enero de 1999 (o, si es menor, el valor de los derechos que pueda realmente consolidar el partícipe del Plan a tal fecha, por no poder alcanzar el total del citado importe, debido al tope máximo de aportación legalmente establecido).

La prestación social complementaria deducida de los cálculos efectuados conforme a lo anterior será inamovible, sean cuales fueren las variaciones que se pudieren producir en el futuro sobre las bases de su cálculo, tanto afectaren a condiciones y circunstancias personales, como a las coberturas de la Seguridad Social o del Plan de Pensiones Musiper. En consecuencia, tan sólo se consolidará la situación existente en el momento de llevar a cabo el correspondiente cálculo a 1 de enero de 1999 con las personas que en ese momento tuvieran derecho a la garantía de la prestación social complementaria y con las cuantías en ese momento obtenidas, sin que dicha situación pueda experimentar otra alteración que la que pudiere resultar de una futura negociación colectiva en el seno de la empresa.

Esta prestación social complementaria tan sólo será de aplicación por la totalidad si, en el momento de producirse cualesquiera de las contingencias previstas, se encuentra vigente la relación laboral con la empresa; en los casos de jubilación con anterioridad a los sesenta y cinco años o de resolución del contrato laboral, por cualquier causa, la prestación aplicable será reducida a la que corresponda de la provisión matemática acumulada hasta ese momento por servicios pasados.

La prestación sólo podrá hacerse efectiva en el momento de producirse las contingencias mencionadas en el párrafo primero de este artículo, salvo en los casos en que la Ley autorice la disposición anticipada sin pérdida del régimen fiscal aplicable a la prestación social complementaria, que supone la falta de imputación a los trabajadores (a los que se vincula dicha prestación) de las aportaciones efectuadas por la empresa.

#### Artículo 30. *Seguros de Grupo de Vida y Accidentes.*

Los trabajadores en activo tendrán asegurados, en las condiciones más favorables admitidas por el reaseguro, los siguientes capitales, iguales para todos los grupos profesionales y niveles retributivos:

Accidentes: 10.000.000 de pesetas, y doble capital por accidente de circulación.

Vida: 5.000.000 de pesetas, para las contingencias de muerte e invalidez permanente total o superior.

La cobertura de los dichos seguros se mantendrá para los trabajadores que pasen a la situación de baja por jubilación o de situación asimilada a la de jubilación (no de invalidez permanente), con cincuenta y cinco años cumplidos o edad superior, en los términos siguientes:

Con capitales asegurados del 50 por 100 sobre las cuantías aplicables al personal en activo vigentes en cada momento.

Hasta que alcancen la edad de setenta años.

En tanto no mantengan tipo alguno de relación laboral con otra empresa o no realicen actividad económica (empresarial o profesional) por cuenta propia.

Lo anteriormente establecido será de aplicación a los trabajadores que, en el momento de la firma del presente Pacto, se encuentren en tal situación.

Como regla general, una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una invalidez permanente, los seguros que aquí se regulan habrán quedado cumplidos respecto a los beneficiarios declarados inválidos.

#### Artículo 31. *Asistencia sanitaria complementaria.*

La empresa subvencionará a los trabajadores con el 60 por 100 de las cuotas de la entidad de asistencia sanitaria INISAS, siendo el 40 por 100 restante a cargo del trabajador. Serán beneficiarios de esta subvención el trabajador y, en su caso, el cónyuge y los hijos.

Alternativamente, la empresa subvencionará al trabajador con el 50 por 100 de la cuota mensual de cualquier otra sociedad que éste elija, con el límite máximo del importe ordinario de la subvención a INISAS.

Disposición transitoria primera. *Garantía de neutralidad del nuevo sistema en costes y retribuciones.*

La aplicación del nuevo sistema alternativo a la participación en primas, que se regula en el artículo 10 de este Pacto, no podrá suponer por sí mismo, en el momento del cálculo de los nuevos conceptos salariales, aumento de costes para la empresa, ni disminución de ingresos para los trabajadores.

En el caso de que, por aplicación del nuevo sistema, resulte un incremento salarial a consecuencia de que el importe del nuevo complemento de productividad sea superior a la suma de los tres conceptos extinguidos por adaptación, procederá la absorción de tal superávit con cargo a cualesquiera otras retribuciones o mejoras que, sobre los mínimos del Convenio General o del presente Pacto, vinieran percibiendo en la actualidad los trabajadores, cualquiera que sea el origen, denominación, forma, naturaleza o razón de aquéllas.

Por otra parte, para paliar el efecto negativo, que se les puede producir a los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 1998, a consecuencia de la modificación del régimen general de devengo de los conceptos salariales objeto de adaptación por el de percepción del nuevo sistema, al personal en plantilla a 31 de diciembre de 1998 le será abonado como compensación, en el momento de su cese en la empresa, por cualquier causa, dentro de la liquidación por saldo y finiquito, el 90 por 100 del total anual del complemento de adaptación individualizado del Pacto Musini 1999 (CAIPM) que viniera percibiendo en el año del cese, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 10 de este Pacto.

Disposición transitoria segunda. *Plan de pensiones Musiper.*

Para el caso de que las modificaciones acordadas en el plan de pensiones debieran ser presentadas, en su momento, ante la Dirección General de Seguros, la validez de dichas modificaciones quedará supeditada al resultado de su intervención. Ambas partes, no obstante, se comprometen a realizar cuantas gestiones y trámites fueran precisos para hacer efectivas las modificaciones.

Disposición transitoria tercera. *Desarrollo Reglamentario.*

La Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación del Pacto resolverá cualesquiera situaciones que fuera preciso complementar o reglamentar como consecuencia del contenido del presente Pacto.

Disposición final única.

Derogatoria: Con la entrada en vigor del presente Pacto pierde plenamente su vigencia la anterior normativa laboral aplicable en la empresa, quedando, por otra parte, expresamente derogadas cuantas disposiciones o normas convencionales se opongan a lo articulado en el presente Pacto.

#### ANEXO I

**Tabla de estructura retributiva básica de Musini 1999**

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Salario base		Complementos de productividad		Base salarial mínima	
		Paga	Anual	Paga	Anual	Paga	Anual
Grupo 0. Directivos .....	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
Grupo I. Técnicos y Mandos .....	Nivel 1	252.871	3.793.065	60.000	900.000	312.871	4.693.065
	Nivel 2	213.887	3.208.305	50.500	757.500	264.387	3.965.805
	Nivel 3	182.278	2.734.170	43.250	648.750	225.528	3.382.920
Grupo II. Gestores y Administrativos ...	Nivel 4	155.937	2.339.055	37.000	555.000	192.937	2.894.055
	Nivel 5	135.918	2.038.770	32.250	483.750	168.168	2.522.520
	Nivel 6	118.007	1.770.105	28.000	420.000	146.007	2.190.105
Grupo III. Auxiliares y Oficios .....	Nivel 7	103.256	1.548.840	24.500	367.500	127.756	1.916.340
	Nivel 8	90.612	1.359.180	21.500	322.500	112.112	1.681.680
Grupo IV. Aprendices .....	Nivel 9	80.076	1.201.140	18.750	281.250	98.826	1.482.390
	Nivel 10	71.647	1.074.705	16.750	251.250	88.397	1.325.955

(\*) A fijar por la empresa.

## 3505

*RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de «Bayer Hispania, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Bayer Hispania, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9008632), que fue suscrito con fecha 9 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, 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 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, 3 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «BAYER HISPANIA, S. A.»

#### Vigencia 1999-2001

#### Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

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

#### Artículo 2. Vigencia y denuncia.

Tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 99 al 31 de diciembre de 2001, con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

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

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

#### Artículo 3. Incrementos salariales.

a) Con efectos desde 1 de enero de 1999, todos los conceptos salariales y extrasalariales tendrán un incremento del 2,8 por 100 sobre sus valores a 31 de enero de 1999. En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 1999 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1998 superior al 2,4 por 100, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión de los conceptos salariales de 1999 equivalentes al exceso que hubiese experimentado el IPC sobre el citado 2,4 por 100, sin que pueda exceder en ningún caso dicho incremento del 0,6 por 100.

b) En fecha 1 de enero de 2000 el incremento de los conceptos salariales y extrasalariales será el equivalente al incremento del IPC previsto oficialmente para este año, aumentado en un 0,4 por 100. En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2000 un incremento respecto a 31 de diciembre de 1999 superior a la previsión utilizada se efectuará, al conocerse la cifra oficial, una revisión de los conceptos salariales del 2000 en el exceso sufrido sobre dicha previsión, sin que pueda exceder en ningún caso dicho incremento del 0,6 por 100.