

14419 RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Ercros Industrial, Sociedad Anónima».

Visito el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ercros Industrial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9014112), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y USO, 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, 1 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ERCROS INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Flix, a 9 de abril de 2002 se reúnen la Representación de los Trabajadores (RT) y la Representación de la Dirección (RD), relacionadas anteriormente.

INTRODUCCIÓN

El presente Pacto se subordina en todo su articulado al contenido del primer Acuerdo sindical del grupo Ercros, de fecha 7 de febrero de 2002, que será, en todo caso, de aplicación obligatoria y prioritaria y que se adjunta como anexo y con voluntad de adaptar el XIII Convenio General de Industrias Químicas como referencia eficaz para establecer las relaciones laborales dentro de nuestra empresa, se procede a incorporar al presente Pacto el cuerpo legal del XIII Convenio General de Industrias Químicas, con las excepciones y particularidades que a continuación se expresan.

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.^a ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

El personal perteneciente a la llamada nómina TD incluido en el presente Pacto no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del mismo. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse además a todos los efectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el centro de trabajo, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y beneficios que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en el presente Pacto, en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Pacto entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5. *Naturaleza jurídica.*

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

SECCIÓN 2.^a COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

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

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

Artículo 7. *Funciones y actividades.*

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso las que corresponden a la Comisión de Seguimiento del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros ni el libre ejercicio de los derechos ante la Administración y/o Jurisdicción competente. En caso de controversia sobre materias reguladas por el XIII Convenio General de Industrias Químicas e incorporadas a este Pacto se podrán utilizar los cauces establecidos en dicho Convenio General. En caso de duda, la Comisión podrá elevar consulta a la autoridad laboral competente.

Artículo 8. *Domicilio.*

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

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

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

Artículo 9. *Composición.*

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

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

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

Representación de la empresa:

Don Pedro Montserrat Costa.

Don Ángel Fernández Marín.

Don Luis García Tocado.

Don Rafael Moscat Pomares.

Representación de los trabajadores:

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

Artículo 10.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, etcétera, y que no sean competencia de la Comisión de Seguimiento del primer Acuerdo Sindical.

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

Artículo 13. *Reclamaciones.*

Cuando reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de empresa o Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de «Ercros Industrial, Sociedad Anónima», sita en su domicilio social de avenida Diagonal, números 593-595 (Barcelona), adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.^a ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO-PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 15. *Obligaciones de la empresa.*

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

Artículo 16. *Clasificación laboral.*

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

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el manual de clasificación. Sus definiciones no constituyen en sí mismas una descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo, sino que están orientadas a determinar la clasificación laboral de los trabajadores.

Las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral tienen carácter enunciativo y no implican para la empresa la obligación de tener provistas todas ellas, ni en el conjunto de la empresa ni en cada centro de trabajo individualmente considerado.

La categoría de cada trabajador viene determinada por el puesto de trabajo que desempeña en la empresa, de acuerdo con las definiciones del citado manual de clasificación. Por tanto, los títulos académicos y/o profesionales del trabajador no se consideran, en ningún caso, como elemento determinante para asignar la categoría.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral supondrá la modificación y sustitución de la categoría que tiene reconocida actualmente cada trabajador, por la nueva que le corresponda en función del código que le fue asignado en su día para el reparto de fondos de homogeneización, según se especifica más adelante.

En los casos en que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral, resulte una categoría inferior a la que el trabajador tiene reconocida en el momento de la implantación, se le respetará, a título personal, la categoría, dentro del nuevo sistema de clasificación, equivalente a la que actualmente tiene reconocida.

Igualmente, en los casos en que, aplicando el nuevo sistema, resulte un grupo de tarifa inferior al que el trabajador tiene asignado, se le respetará, a título personal, el que actualmente tiene reconocido.

Las garantías establecidas en los dos párrafos anteriores no implican el reconocimiento del nivel salarial que la categoría que se le respeta tenga asignado y serán válidas en tanto el trabajador no promueva a otro puesto de igual o mayor nivel salarial que el de la categoría respetada a título personal.

La asimilación salarial a una categoría superior, que tienen reconocida algunos puestos de trabajo, no implica el reconocimiento y asignación de la categoría superior. Aquella asimilación es exclusivamente a efectos salariales.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados según se refleja en la relación por centros que figura como anexo en el acta de 26 de octubre de 1989 de la Comisión de Homogeneización, sin que sea posible modificar esta clasificación en el ámbito del centro de trabajo, ya que esta competencia, así como las de definir la categoría y nivel salarial de los puestos de trabajo de nueva creación, corresponde a la Comisión Paritaria del Pacto.

Con independencia de que algunas denominaciones de las nuevas categorías coincidan con otras del sistema anterior, queda claro que se trata de un nuevo sistema de clasificación, que deroga y sustituye al anterior a todos los efectos, con las excepciones en su aplicación antes mencionadas. Consecuentemente no será posible hacer referencias ni reclamaciones en base al sistema anterior.

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

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

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

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

A cada una de las distintas categorías que integran el nuevo sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial, que queda reflejado en los cuadros que se adjuntan como anexo III.

SECCIÓN 2.^a MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

En caso de necesidad, la Dirección del centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del año natural; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que este vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por Servicio Militar, enfermedad, accidentes de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantenga las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al puesto que va a ocupar, si ésta resultase superior.

Artículo 18. *Movilidad funcional y geográfica.*

En materia de movilidad funcional y geográfica y en trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo contemplado en los artículos 25, 26 y 27 del XIII Convenio General de Industrias Químicas. No obstante, las referencias a los grupos profesionales se entenderán hechas a los niveles regulados en este Pacto. Asimismo, prevalecerán sobre estos artículos lo regulado sobre estas materias en el artículo 17 y capítulo X del presente Pacto.

SECCIÓN 3.ª INGRESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 19. *Ingreso del personal.*

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

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

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

Artículo 20. *Período de prueba.*

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

- Niveles 8, 9, 10 y 11, seis meses.
- Niveles 5, 6 y 7, tres meses.
- Niveles 3 y 4, dos meses.
- Niveles 1 y 2, un mes.

Artículo 21. *Contratación, pluriempleo y plantilla.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12 y 13 del Primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003). Asimismo, se adoptan como derecho supletorio en esta materia, los artículos 13 a 18 del XIII Convenio General de la Industria Química.

Artículo 22. *Ascensos del personal.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 19 del XIII CGIQ, manteniendo las siguientes particularidades:

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

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

Se tendrá en cuenta a la hora de la calificación de los candidatos, sus conocimientos de Seguridad y Salud laboral.

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

En adaptación de los puntos 1 y 2 del artículo 19 del XIII CGIQ, al sistema de clasificación laboral de la empresa, la aplicación del concurso-oposición señalado se hará hasta la cobertura de los puestos de nivel 8 inclusive, de la tabla de niveles del presente Pacto de empresa. Asimismo, se establece que serán tres los miembros en representación de los trabajadores con presencia en la Comisión de Ascensos del Personal.

Artículo 23. *Ceses voluntarios.*

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 20 del XIII CGIQ; no obstante, las referencias a los grupos profesionales se entenderán hechos a los niveles regulados en este Pacto.

CAPÍTULO III

Sistema retributivoArtículo 24. *Incremento salarial y pago de salarios.*

Incremento salarial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

La tabla salarial se adjunta como anexo IV.

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

El porcentaje de los anticipos será el siguiente:

- 30 por 100 para el anticipo del día 10.
- 30 por 100 para el anticipo del día 20.
- 40 por 100 Para la liquidación del último día del mes.

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

Artículo 25. *Cláusula de revisión salarial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

Artículo 26. *Sistema retributivo.*

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

La aplicación en nómina de estos nuevos conceptos salariales implicará la extinción de los actualmente vigentes en cada centro de trabajo y su sustitución automática por los que correspondan de la nueva estructura.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación en todos los centros, siempre que se cumplan las condiciones de devengo. Consecuentemente todos los centros de trabajo no utilizarán necesariamente todos los conceptos salariales que ahora se crean.

Cuando por reorganización del trabajo en un centro, comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta nueva estructura salarial, que es de aplicación automática no sujeta a modificación por los centros de trabajo.

El hecho de que la denominación de un concepto de esta nueva estructura salarial coincida con la de otro de la estructura salarial anterior no significa necesariamente que hayan de ser iguales en su cuantía ni en su forma de devengo.

En el conjunto de sueldos y salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

Agrupaciones:

Salario base.

Complementos personales:

Antigüedad.

Ad personam.

Complementos de puesto de trabajo:

Turnidad.

Nocturnidad.

Compensación descanso dominical.

Compensación festivos.

Complementos de calidad y cantidad:

Plus de calidad.

Plus de Convenio.

Pagas extraordinarias.

Horas extraordinarias.

Artículo 27. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

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

Artículo 28. *Antigüedad.*

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

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

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

Artículo 29. *Ad personam.*

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe por razones personales o históricas, derivadas de traslado de centro o por otras causas, y que supera el total anual de retribuciones de su nivel o escalón en el centro de destino.

Este complemento personal es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalón, ya sea temporal o definitivo, o por incremento de los complementos de puesto de trabajo, si así está recogido en la respectiva carta de traslado.

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

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

Artículo 30. *Turnidad.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por realizar el trabajo en un régimen de turnos rotativos, con modificación periódica del horario de trabajo.

Este plus se devenga por todo el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborales.

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche en un régimen de turnos rotativos.

También percibirán este plus los trabajadores que temporalmente realicen su jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El abono se realiza por día realmente trabajado en dicho turno. También se percibirá este concepto en vacaciones, computando por la media de pluses de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

Artículo 32. *Compensación festivos.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, ya dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo, ya descansando sábados y domingos, desplazando en todo caso el descanso correspondiente al festivo a otro día no festivo.

El abono se realiza en 12 pagas coincidiendo con los meses naturales del año.

Artículo 33. *Compensación descanso dominical.*

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en régimen de jornada ordinaria, en turno de domingo, desplazando el descanso semanal a otro día no domingo.

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

Artículo 34. *Plus de calidad.*

Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad del trabajo.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que sólo serían de aplicación si considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 12 pagas o trescientos sesenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

Artículo 35. *Plus de Convenio.*

Es la parte de la retribución anual por todos los conceptos del trabajador en jornada ordinaria, que excede del importe anual que le corresponde por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales. Es el resultado de la diferencia entre la retribución anual que el trabajador venía percibiendo y la que le corresponde por la implantación de las nuevas tablas salariales del Pacto, si ésta fuera inferior.

Este concepto, que garantiza para cada trabajador las percepciones que viene devengando en el momento de la implantación de la nueva estructura salarial establecida en este Pacto, no será absorbible y se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio. Este concepto incluye a los que hasta ahora se han abonado como complemento personal y plus de energía.

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

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

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

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

A partir de 1991, el concepto salarial «Paga extraordinaria» se abonará anualmente dos veces y media, y conjuntamente con las nóminas de junio, septiembre (media paga) y durante la tercera semana completa de diciembre.

El importe de cada «Paga extraordinaria» incluirá los conceptos siguientes:

Salario base.
Antigüedad.
Ad personam.
Plus de Convenio.

La distribución del importe anual de dichos conceptos, como ya se ha dicho anteriormente en sus respectivas definiciones, se realizará de la forma siguiente:

12/15 de su importe anual, coincidiendo con las 12 pagas ordinarias.

Los 3/15 restantes de su importe anual se abonarán en las pagas extraordinarias.

El importe de cada una de las dos pagas y media extraordinarias será, para el personal de nómina mensual, el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Ad personam} + \text{Plus Convenio}) \times 3 \text{ (valores anuales)}}{2,5 \times 15}$$

En el caso de personal de nómina diaria, la fórmula será la siguiente:

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

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

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

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

1. Horas habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: Mantenimiento.
4. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en este apartado 2 del presente artículo.
5. Compensación: El personal que las realice podrá optar entre:
 - a) Percibir su valor en metálico.
 - b) Efectuar un descanso equivalente a hora y media por cada hora extraordinaria trabajada, percibiendo, además, en este caso, un plus que será el 25 por 100 del valor de la hora extra.
 - c) Efectuar un descanso equivalente a una hora cuarenta y cinco por cada hora extraordinaria trabajada.

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

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

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

Artículo 38. *Dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

CAPÍTULO IV

Jornada. Rotación de turnos

Artículo 39. *Jornada y rotación de turnos.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 y disposición adicional del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

El calendario anual de jornada en horario partido y los cuadrantes de turnos continuos de fabricación del año 2003 recogerán la licencia de ocho horas reconocida en la disposición adicional del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003), para el año 2003.

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

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

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

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

Jornada en turnos continuos de fabricación: El personal que trabaje en turnos continuos incluidos domingos y festivos intersemanales, su jornada será de ocho horas diarias y el cuadrante contemplará tanto el sistema de rotación con cinco hombres, como los períodos de vacaciones en que la rotación será entre los cuatro hombres restantes. Dicho cuadrante estará ajustado en cómputo global de los cinco hombres, a la jornada pactada anual, quedando los períodos de vacaciones correctamente distribuidos. Este cuadrante será establecido anualmente de forma conjunta entre la Dirección y el Comité de empresa. Dado que por la naturaleza del cuadrante al tener fijados los descansos y las vacaciones, no se generan horas extras, la empresa dispondrá del personal adicional necesario para cubrir el absentismo.

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

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

Artículo 40. *Trabajos excepcionales. Refrigerio.*

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

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

	Horario	Tiempo a emplear
Desayuno	De 8 a 9 horas	30 minutos
Almuerzo	De 13 a 15 horas	60 minutos
Merienda	De 18 a 19 horas	30 minutos
Cena	De 20 a 22 horas	60 minutos

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

Artículo 41. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales.

Para el personal de jornada partida o que trabaje en turnos discontinuos los treinta días equivaldrán a veintidós días de trabajo.

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

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

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

Artículo 42. *Personal foráneo.*

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

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

CAPÍTULO V

Permisos, licencias y excedenciasArtículo 43. *Permisos.*

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

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

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

Artículo 44. *Licencias por matrimonio.*

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

Artículo 45. *Excedencias voluntarias.*

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

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

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

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

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

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio en la empresa. Cuando el trabajador solicite el reingreso, si no hubiese plaza en su categoría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la empresa resolver en un plazo máximo de seis meses esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 57 al 65 del XIII CGIQ.

CAPÍTULO VII

Mejoras socialesArtículo 46. *Seguro de Vida.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

Artículo 47. *Complementos para casos de IT, Fondo Social, becas para estudios y Fondo de préstamos sociales.*

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

2. Se crea un Fondo social destinado a fines sociales, al que la empresa aportará mensualmente 301 euros, correspondiendo su administración al Comité de Empresa.

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

4. La empresa constituirá un Fondo de préstamos sociales. Todo el personal que justifique una verdadera necesidad, podrá solicitar hasta un máximo de 1.500 euros, que será reintegrado en un plazo máximo de veinticuatro meses, de una forma mensual que le será deducida de sus haberes.

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

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

El montante total de préstamos no podrá exceder de 28.849 euros (Centro de Flix, 24.040 euros; Central y Agencias, 4.809 euros). A principio de cada año se dará a conocer, por la Dirección de Personal, el saldo disponible.

Artículo 48. *Premio nupcialidad.*

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

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

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

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

Artículo 49. *Premio natalidad.*

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

Serán también titulares de este derecho:

Los hijos adoptados.

Los hijos reconocidos que no superen el año de edad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso del Premio de Vinculación del 50 aniversario se cobrará siempre la parte proporcional.

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

Artículo 51. *Disminuidos mentales y físicos.*

La empresa concederá una asignación de 47,80 euros mensuales, en las condiciones que se determinan a continuación:

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

1. Hijos disminuidos psíquicos: Se consideran hijos disminuidos psíquicos los reconocidos por el INSALUD o el organismo competente.

2. Minusválidos:

2.1 Se consideran minusválidos, los así calificados mediante Resolución/Dictamen de la «Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos» (SEREM).

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

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

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

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

2.5 Los familiares posibles beneficiarios serán:

Hijos.

Cónyuge.

Padres (del trabajador peticionario).

Hermanos (del trabajador peticionario).

Quedan excluidos los padres y hermanos políticos.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

En esta materia se estará a lo regulado en el título V del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003), manteniendo la particularidad de que los representantes legales de los trabajadores dispondrán de hasta un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO IX

Seguridad e Higiene y Salud Laboral. Medio Ambiente

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el título III del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

CAPÍTULO X

Garantías de empleo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003).

Reconversión

La adecuación de los servicios a las unidades productivas, la automatización de los procesos que la nueva tecnología aporta, la mejora de métodos administrativos al introducir o implantar ordenadores y el envejecimiento normal de instalaciones productivas, etcétera, lleva como consecuencia irreversible para la supervivencia del trabajo y de la empresa una necesaria reestructuración y movilidad de algunos puestos de trabajo.

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

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

1. No modificar la categoría laboral, manteniendo por tanto idénticas condiciones salariales que en el puesto de trabajo anterior.

2. En caso de tener que proceder a una reconversión profesional del trabajador, esta será de su propia área profesional, siempre que exista puesto de trabajo en la misma.

Áreas profesionales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cantidad que pudiera percibir en su nuevo puesto de trabajo, y en el citado período de un año.

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

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

Cláusula adicional primera.

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

Cláusula adicional segunda.

Al firmarse el presente Pacto de Empresa en el año 2002, las cantidades económicas y conceptos salariales que aparecen en el articulado corresponden a cantidades actualizadas a 1 de enero de 2002.

Cláusula final.

Las materias aquí pactadas, los pactos de empresa existentes con anterioridad y los usos y costumbres vigentes hasta la actualidad, continúan vigentes y prevalecen sobre lo establecido en el XIII CGIQ, respetando en todo caso lo establecido en el primer Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S. A., de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003), firmado el 7 de febrero de 2002, en las condiciones fijadas en el artículo 8 del mismo.

Consecuencia de lo aquí pactado, expresamente, no serán de aplicación dentro del ámbito del presente Pacto los artículos 21, 22, 23, 24 y 48 y los capítulos completos V (del artículo 29 al artículo 41, ambos inclusive) y VI (del artículo 42 al artículo 47, ambos inclusive) del XIII CGIQ.

Se adopta el XIII CGIQ como derecho supletorio en todo aquello no regulado en el presente Pacto.

El Acuerdo Marco para externalizar los compromisos para el personal pensionista, prejubilado y activo de fecha 24 de marzo de 1997 queda incorporado al presente Pacto a todos los efectos como parte integrante del mismo y su texto se incluye como anexo VII.

ANEXO I

Relación de categorías que componen el sistema de clasificación laboral

Código categoría	Denominación categoría	Grupo tarifa
<i>Área de Producción</i>		
1.7	Ayudante Técnico de Producción	4
1.6	Contramaestre	4
1.5	Controlador de Proceso	8
1.4	Profesional de 1. ^a	8
1.3	Profesional de 2. ^a	8
1.2	Ayudante Especialista	9
1.1	Controlador de Calidad	7
<i>Área de Mantenimiento</i>		
2.8	Engrasador	9
2.7	Ayudante Técnico de Mantenimiento	4
2.6	Contramaestre	4
2.5	Maestro de Mantenimiento	8
2.4	Oficial de 1. ^a	8
2.3	Oficial de 2. ^a	8
2.2	Técnico de Organización de Mantenimiento	5
2.1	Ayudante de Mantenimiento	9
<i>Área de Manutención</i>		
3.8	Ayudante de Almacén	10
3.7	Contramaestre	4
3.6	Conductor Equipo Móvil y Gruista	8

Código categoría	Denominación categoría	Grupo tarifa
3.5	Chófer Recadista	8
3.4	Verificador	8
3.3	Operador de Manutención	8
3.2	Almacenero	6
3.1	Basculero Pesador	6
<i>Área de Laboratorio</i>		
4.4	Ayudante de Investigación	4
4.3	Contramaestre	4
4.2	Analista	4
4.1	Auxiliar de Laboratorio	7
<i>Área de Administración</i>		
5.4	Jefe de Unidad Administrativa	3
5.3	Oficial de 1. ^a Administrativo	5
5.2	Oficial de 2. ^a Administrativo	5
5.1	Auxiliar Administrativo	7
<i>Área Comercial</i>		
6.4	Vendedor	5
6.3	Jefe de Agencia	3
6.2	Promotor de Ventas	3
6.1	Vendedor Interior	5
<i>Área de Seguridad y Vigilancia</i>		
7.5	Contramaestre	4
7.4	Operador de Seguridad	8
7.3	Jefe de Guardas	6
7.2	Guarda	6
7.1	Guarda Jurado	6
<i>Área de Oficina Técnica</i>		
8.4	Ayudante de Organización	5
8.3	Jefe de Oficina Técnica	4
8.2	Delineante Proyectista	4
8.1	Delineante	4
<i>Área de Servicio Médico</i>		
9.2	Enfermero	6
9.1	Ayudante Técnico Sanitario	4
<i>Área de Servicios Generales</i>		
10.5	Telefonista-Recepcionista	7
10.4	Conserje	6
10.3	Operario de Limpiezas	10
10.2	Dependiente de Economato	6
10.1	Auxiliar de Actividades Diversas	10
<i>Otras categorías</i>		
11.3	Técnico	1
11.2	Técnico Medio	2
11.1	Peón	10
<i>Área de Informática</i>		
12.6	Programador de 1. ^a	3
12.5	Programador de 2. ^a	5
12.4	Grabador	7
12.3	Operador Jefe de Equipo	3
12.2	Operador de Ordenador	5
12.1	Operador de Equipo Periférico	5

ANEXO II

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

Técnicos: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las categorías siguientes:

a) Técnicos titulados:

Técnico.

Técnico Medio.

Ayudante Técnico Sanitario.

b) Técnicos no titulados:

Ayudante Técnico de Producción.
Ayudante Técnico de Mantenimiento.
Contra maestre.
Ayudante de Investigación.

Empleados: Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Unidad Administrativa.
Oficial de 1.^a Administrativo.
Oficial de 2.^a Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Jefe de Oficina Técnica.
Delineante Proyectista.
Delineante.
Jefe de Agencia.
Promotor de Ventas.
Vendedor.
Vendedor Interior.
Analista.
Controlador de Calidad.
Auxiliar de Laboratorio.
Programador de 1.^a
Operador Jefe de Equipo.
Programador de 2.^a
Operador de Ordenador.
Operador de Equipo Periférico.

Subalternos: Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Guardas.
Almacenero.
Enfermero.

Conserje.
Dependiente de Economato.
Basculero Pesador.
Guarda.
Ayudante de Almacén.
Operario de Limpiezas.
Guarda Jurado.
Telefonista-Recepcionista.

Obreros: Este grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

a) Profesionales de Oficios Auxiliares.

Maestro de Mantenimiento.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Engrasador.
Conductor Equipo Móvil y Gruista.
Chófer Recadista.
Ayudante de Mantenimiento.

b) Profesionales de la Industria.

Controlador de Proceso.
Profesional de 1.^a
Verificador.
Profesional de 2.^a
Operador de Manutención.
Operador de Seguridad.
Ayudante Especialista.
Peón.
Auxiliar de Actividades Diversas.

ANEXO III

Tabla de niveles salariales

Área nivel	Producción	Mantenimiento	Manumención	Laborat. e Investig.	Administración	Comercial	Seguridad y Vigilancia	Oficina Técnica	Servicio Médico	Servicios Generales	Otras categorías	Informática
11											Técnico.	
10											Técnico Medio.	
9	Ayudante técnico.	Ayudante técnico.		Ayudante de Investigación.				Jefe de Oficina Técnica.				Programador de 1. ^a
8					Jefe Unidad Administ.	Jefe de Agencia.		Delineante Proyect.	ATS.			Operador Jefe de Equipo.
7	Contra maestre.	Contra maestre.	Contra maestre.	Contra maestre.		Promotor Ventas.	Contra maestre.					
6		Maestro Mantenimiento. Téc. Org. Mantenimiento.			Oficial 1. ^a Administrativo.			Ayudante Organiz.				Programador de 2. ^a
5	Controlador de Proceso.	Oficial de 1. ^a		Analista.		Vendedor.	Jefe de Guardas.	Delineante.				Operador Ordenador.
4	Profes. de 1. ^a Controlador de Calidad.	Engrasador. Oficial 2. ^a	Conductor Eq. Móvil. Gruista. Verificador. Almacenero.		Oficial de 2. ^a Administ.	Vendedor Interior.			Enfermero.			Operador equipo periférico.
3	Profesional de 2. ^a	Ayudante Mantenimiento.	Chófer Recadista. Operador Manutención.	Auxiliar Laboratorio	Auxiliar Admtvo.		Operador Seguridad. Guarda Jurado.			Telef. recepcionista. Conserje. Dependiente Economato.		Grabador.

Área nivel	Producción	Mantenimiento	Manumención	Laborat. e Investig.	Administración	Comercial	Seguridad y Vigilancia	Oficina Técnica	Servicio Médico	Servicios Generales	Otras categorías	Informática
2	Ayudante Especial.		Ayud. de Almacén. Basculero Pesador.				Guarda.					
1										Auxiliar Act. Div. Operario Limpiezas.	Peón.	

Tablas salariales 2002

2002 Niveles	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total
1	5.956,47	7.279,86	783,19	14.019,52
2	6.353,25	7.875,87	774,87	15.003,99
3	6.883,10	8.338,68	768,43	15.990,21
4	7.412,94	8.933,97	760,10	17.107,01
5	7.809,70	9.596,02	750,87	18.156,59
6	8.206,48	10.258,21	741,64	19.206,33
7	8.868,17	10.721,65	735,24	20.325,06
8	9.398,01	11.382,97	726,00	21.506,98
9	9.927,87	12.044,41	716,79	22.689,07
10	10.456,47	12.733,25	706,54	23.936,26
11	11.118,16	13.501,37	696,39	25.315,92

Valores base turno-noche

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	9,78	10,01	10,35	10,86	11,38	12,01	12,53	13,11
4	9,83	10,06	10,41	10,93	11,45	12,07	12,59	13,16
5	10,01	10,29	10,63	11,26	11,79	12,48	12,99	13,57
6	11,32	11,61	11,96	12,59	13,22	13,91	14,49	15,17
7	11,38	11,66	12,01	12,64	13,28	13,96	14,55	15,29
8	11,45	11,73	12,25	12,82	13,45	14,14	14,78	15,58
9	11,75	12,01	12,42	13,10	13,76	14,45	15,15	15,82

PRIMER ACUERDO SINDICAL DEL GRUPO ERCROS, S. A., DE ADHESIÓN Y ADAPTACIÓN AL XIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA. AÑO 2001-2003**I. PREÁMBULO**

Las partes firmantes consideran que el ámbito, la naturaleza, la forma y el contenido de este Acuerdo, son los más convenientes y adecuados en razón de las circunstancias industriales, económicas y financieras en que se encuentra el Grupo Ercros.

Asimismo, las partes ratifican ante sí y ante terceros la plena validez jurídica de este Acuerdo de ámbito superior por entender que es fiel reflejo de los usos y costumbres vigentes en el Grupo Ercros en las relaciones históricas entre los Sindicatos, a todos los niveles y la Dirección de la empresa.

II. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 1. Naturaleza jurídica.**

El presente Acuerdo tiene eficacia general, y se establece al amparo del título III del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la naturaleza, contenido y eficacia de un Convenio Colectivo, en virtud de lo estipulado en el artículo 82 y siguientes del citado texto legal.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las condiciones establecidas en este Acuerdo serán aplicables a todos los trabajadores del Grupo Ercros.

Los consejeros y el personal de alta dirección, no estarán afectados por el contenido de este Acuerdo.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD incluido en el presente Acuerdo no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del mismo. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse además a todos los efectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el centro de trabajo, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto

Horas extras año 2002*Valores base jornada normal*

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	8,63	8,85	9,14	9,67	10,18	10,70	11,26	11,84
2	8,75	8,98	9,26	9,78	10,35	10,86	11,45	12,01
3	8,85	9,09	9,44	9,95	10,52	11,10	11,66	12,25
4	9,44	9,78	10,12	10,81	11,32	11,96	12,64	13,33
5	9,49	9,83	10,24	10,93	11,38	12,07	12,93	13,39
6	9,60	9,89	10,35	11,05	11,49	12,18	13,22	13,45
7	10,35	10,81	11,45	11,84	12,82	13,16	13,96	14,71
8	11,05	11,32	11,73	12,42	13,06	13,79	14,49	15,12
9	11,38	11,61	11,96	12,77	13,57	14,09	14,94	15,53
10	11,78	12,10	12,56	13,21	14,00	14,64	15,42	16,05
11	12,10	12,48	12,92	13,63	14,36	15,09	15,89	16,55

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

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en el presente Acuerdo, en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Acuerdo afectará a todos los actuales centros de trabajo del Grupo Ercros, así como a los nuevos centros que se puedan crear en el futuro en el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo entrará en vigor, a partir de la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por convenios colectivos de ámbito distinto a este, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Acuerdo.

Artículo 7. *Adhesiones al acuerdo.*

Las empresas en las que el Grupo Ercros participe al menos en un 51 por 100 de su capital social, podrán adherirse al presente Acuerdo, siendo necesario, para que la adhesión surta plenos efectos un acuerdo expreso de las Representaciones de los Trabajadores de las empresas que deseen adherirse, la conformidad de las respectivas direcciones y que la petición de adhesión sea aceptada por la Comisión de Seguimiento que se crea en el artículo 24 del presente Acuerdo.

La adhesión habrá de ser total y sin condiciones, sin que en ningún caso pueda significar la apertura de un proceso negociador de ámbito inferior al establecido en el Acuerdo, con posterioridad a la adhesión y durante la vigencia del mismo.

Artículo 8. *Pactos y Convenio Colectivo de «Minas de Cardona-Ercros Industrial, Sociedad Anónima».*

Las partes firmantes acuerdan respetar los actuales Pactos y Convenio en vigor, que subsistirán en todo aquello que no se oponga a lo que establece el presente Acuerdo de adhesión y adaptación del Grupo Ercros al XIII Convenio General de la Industria Química española.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, sólo podrán negociarse los temas propios y específicos de estos pactos y Convenio de Minas de Cardona, en sus ámbitos respectivos y en condiciones de homogeneidad, siempre que no se opongan al contenido del presente Acuerdo y con sujeción a sus cláusulas.

Por todo lo anterior, el Acuerdo será de aplicación obligatoria y prioritaria en todo el ámbito del Grupo Ercros, sobre lo establecido en los pactos y convenios colectivos que a continuación se relacionan:

Dichos pactos y convenios colectivos son:

Por «Ercros Industrial, Sociedad Anónima»:

Pacto del centro de trabajo de Fysec-Ercros Industrial, fábrica de Aranjuez de 1 de junio de 1999

Pacto de empresa de «Ercros Industrial, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Flix, Barcelona, Madrid, Sevilla, Zaragoza, Bilbao y Valencia de 28 de julio de 1999

Convenio Colectivo de Minas de Cardona-Ercros Industrial de 18 de octubre de 1999

Pacto articulado de Potasas y Derivados-Ercros Industrial de Cartagena de 22 de julio de 1999

Pacto de la fábrica de Tarragona de 22 de noviembre de 1999.

Por «Agrocros, Sociedad Anónima»:

Pacto de 22 de junio de 1999, para sus centros de Silla y Catadau (Valencia) y Huelva.

Durante la vigencia del presente Acuerdo solo podrán negociarse en el ámbito de los anteriores pactos y convenios, que estarán subordinados a lo establecido en el presente Acuerdo general, las materias propias y específicas de cada centro de trabajo, y que no se refieran a los siguientes puntos:

Incrementos salariales.

Disminuciones de la jornada efectiva de trabajo, salvo aquellas que estén determinadas por el ordenamiento jurídico.

Creación o modificación de conceptos retributivos o de estructura salarial en general, salvo los incrementos por mejoras de productividad y/o cambio organizativo de las condiciones de trabajo.

Variaciones de cualquiera de los beneficios extrasalariales que sean comunes a todo el Grupo y que puedan suponer incrementos de costes o de retribuciones en especie indirectas en condiciones de homogeneidad, por encima de los incrementos globales pactados en este Acuerdo.

Cualquier otra condición que suponga desvirtuar el espíritu o el contenido del presente Acuerdo general.

III. INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN SALARIAL

Artículo 9. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial para el año 2001: Los sueldos y salarios, así como el resto de los conceptos quedarán incrementados en el 3,2 por 100, a partir de 1 de enero de 2001.

2. Incremento salarial para el año 2002: Se procederá a incrementar los sueldos y salarios, así como el resto de los conceptos de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno más un 1 por 100.

3. Incremento salarial para el año 2003: Se incrementarán los sueldos y salarios, así como el resto de los conceptos, de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno más un 0,9 por 100.

Artículo 10. *Cláusula de revisión salarial.*

1. Cláusula de revisión salarial para el año 2001: En caso que el índice de precios al consumo (IPC real) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2001 una variación respecto al 31 de diciembre de 2000, superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2002.

2. Cláusula de revisión salarial para el año 2002: En caso que el índice de precios al consumo (IPC real) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2002 una variación respecto al 31 de diciembre de 2001, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2002, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003.

3. Cláusula de revisión salarial para el año 2003: En caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2003 una variación respecto al 31 de diciembre de 2002, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2003, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2004.

IV. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral máxima para todo el personal durante la vigencia del presente Acuerdo será de mil setecientas veintiocho horas/año de trabajo efectivo.

En cualquier caso, se respetarán las jornadas anuales que han venido rigiendo con anterioridad en cada uno de los centros de trabajo y que, computadas en horas efectivas de trabajo resulten inferiores a las establecidas anteriormente.

TÍTULO II

Empleo

Artículo 12. *Contratos de trabajo.*

Es aspiración y propósito compartidos por las partes firmantes de este Acuerdo, que los trabajadores de la plantilla de la empresa, tengan las máximas garantías de empleo previstas en el mismo. No obstante lo anterior, la propia naturaleza de los negocios y actividades de la empresa hace necesaria la incorporación de personal no fijo. En todo caso la empresa, en la medida de sus posibilidades tratará de realizar contratos fijos siempre que las circunstancias y la eficacia de las garantías de empleo establecidas en el presente Acuerdo lo permitan.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contrato de trabajo contemple el ordenamiento jurídico y en las condiciones especificadas en el XIII CGIQ, de acuerdo con las necesidades de recursos humanos que en cada momento exijan los distintos procesos productivos.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo recibirá información periódica sobre el desarrollo de las distintas acciones referentes a empleo, selección, incorporación y formación de trabajadores de nuevo ingreso.

Artículo 13. *Transformación de contratos temporales en indefinidos.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes manifiestan su propósito de transformar una serie de contratos de duración limitada en indefinidos, teniendo en cuenta las necesidades de recursos humanos, resultante de la reestructuración de plantas y actividades de la empresa, en especial del Acuerdo de cese de la actividad de la fábrica de «El Hondón» (Cartagena), de 20 de noviembre de 2001.

Los trabajadores/as afectados/as que cuenten, al menos, con tres años ininterrumpidos de presencia en la empresa y cuyo puesto de trabajo desempeñado sea de carácter necesario y permanente, pasarán automáticamente a fijos, bien directamente o bien a través de la modalidad de contrato de relevo.

Artículo 14. *Régimen de garantías de empleo.*

Se entiende por régimen de garantías de empleo, a los efectos de este Acuerdo, el conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se pretende reducir al mínimo las posibilidades de que un trabajador, que quiera seguir prestando sus servicios en la empresa, pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga a derecho.

Todo lo cual ha de interpretarse en el sentido de que la empresa adquiere el firme compromiso de garantizar el empleo en los términos que se establecen:

1. Durante la vigencia del presente Acuerdo, y a partir de la firma del mismo, la empresa no planteará ninguna regulación de empleo que implique resolución de contratos de trabajo sin previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores a quienes se refiere este Acuerdo, salvo situaciones jurídicas que lo exijan u obligasen a ello.

2. El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse las actuales estructuras de la empresa, como si estas se modificasen dentro de la vigencia temporal del presente Acuerdo, como consecuencia de venta parcial o total, y fusiones.

3. Las garantías de empleo establecidas operan en el conjunto del ámbito de la empresa y por tanto, afecta a todos los trabajadores.

4. Para dar cumplimiento eficaz a los compromisos adquiridos, ambas partes, siempre y cuando las problemáticas industriales y económicas lo aconsejaren, coinciden en la necesidad de negociar la aplicación de medidas contractuales, planes de prejubilación anticipada, bajas incentivadas, incapacidad laboral, sistemas de movilidad funcional y geográfica. Estos planes procurarán preferentemente aplicarse en el orden establecido en este apartado.

TÍTULO III

Seguridad, salud laboral y protección medioambiental

Artículo 15.

Los firmantes del presente Acuerdo convienen que la protección de la salud de los trabajadores, así como del equilibrio de los sistemas naturales constituye un objetivo básico y prioritario.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, y a lo regulado en el XIII Convenio General de la Industria Química, excepto en lo especificado en este Título.

Al Centro de Minas de Cardona, además de lo aquí regulado, le será de plena aplicación lo dispuesto en las disposiciones sobre materias aplicables a la Industria Minera, y las que en un futuro pudieran aplicarse, en concreto, el Real Decreto 3255/1983, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y el Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en las actividades mineras.

Artículo 16. *Órganos de coordinación y control.*

1. Delegados de Prevención: Todos los Delegados de Prevención de la empresa, serán elegidos conforme a lo establecido y regulado en el XIII Convenio General de la Industria Química y tendrán los mismos derechos, independientemente del número de trabajadores de su centro de trabajo.

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros podrá establecer para todo el Grupo el sistema de designación de Delegados de Prevención que considere más adecuado, sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como tiempo de ejercicio de las funciones de representación previsto en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario pero con la misma remuneración, el correspondiente a la reuniones de los distintos Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas según lo dispuesto en las letras a) y c) del artículo 36 de la Ley 31/1995.

En caso que los Delegados de Prevención no sean miembros de Comité o Delegados de Personal tendrán el mismo crédito horario que los respectivos miembros de Comité o Delegados de Personal del centro de trabajo.

Complementariamente, los delegados de prevención dispondrán de ocho horas mensuales para realizar visitas a los diferentes lugares de su centro de trabajo, avisando previamente a la Dirección del centro, o persona que él delegue, que serán autorizadas para conocer la problemática que en estas materias pueda existir.

2. Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del centro de trabajo: Dicho Comité es el órgano de participación y de consulta regular y periódica que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en su ámbito de actuación. Asimismo se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la actividad del centro de trabajo, garantizando así, los derechos de participación, información y consulta establecidos en las normas legales aplicables.

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros podrá establecer unas normas de funcionamiento comunes para todos los Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de los centros de trabajo.

La designación de presidente del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de los centros de trabajo, corresponderá a la representación de la Dirección y la designación de secretario a la representación de los trabajadores.

3. Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros: Como desarrollo de lo establecido en el último párrafo del punto 3.1 del artículo 66 del XIII CGIQ, se constituirá un Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, único para todo el Grupo Ercros, con participación de las centrales sindicales mayoritarias en la empresa y firmantes de este Acuerdo.

Su composición será paritaria formada por seis miembros en representación de la Dirección y seis por parte de los Sindicatos anteriormente mencionados y guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno.

Para su funcionamiento esta Comisión podrá estar asistida por asesores designados por cada una de las partes.

Se dotará a este órgano de la documentación necesaria para su funcionamiento y se reunirá de forma ordinaria cada cuatro meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, levantándose actas del contenido de dichas reuniones.

Sus funciones y facultades serán:

Velar, a nivel de grupo, por el cumplimiento de la normativa legal y convencional aplicable en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio ambiente y en especial de la existencia y correcto funcionamiento de los órganos de representación previstos.

Recibir información sobre la situación de la Seguridad y Salud en la empresa, tanto en lo que se refiere a accidentalidad como a enfermedades profesionales.

Recibir información sobre los planes de prevención y protección de los distintos centros y elaborar propuestas tendentes a la homogeneización de los mismos. Asimismo, recibir información sobre los presupuestos dedicados a estos planes y su evolución.

Recibir información sobre los planes de formación en materia de Seguridad, Salud y Medio ambiente y elaborar propuestas alternativas o complementarias a los mismos, para lo que se podrá solicitar ayuda externa a la empresa.

Emitir informes a petición de los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención de los centros.

Colaborar en la gestión ante las autoridades correspondientes (Administración Central, Administraciones Autonómicas, Administraciones Locales, etc.) de las ayudas de cualquier tipo que se puedan destinar a estos fines.

Igualmente, será considerado en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario pero con la misma remuneración, el tiempo empleado en las reuniones de esta Comisión.

Artículo 17. *Formación específica.*

En cada centro se establecerán, en esta materia, programas anuales de formación para los trabajadores y se dará continuidad a la política de formación en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, a todos los niveles.

Previamente la Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros elaborará un documento de criterios generales de formación que servirá como guía y para dar cohesión a la política de formación en esta materia de la compañía.

En los planes de formación se incluirán en un apartado específico la formación que habrán de recibir los diferentes Delegados de Prevención, miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de los centros y de la Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros; que habrá de ser específica y adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.

TÍTULO IV

Formación

Artículo 18.

Será de aplicación en lo no dispuesto en este artículo, el capítulo XIII del Convenio General de la Industria Química.

1. Objeto de la formación: Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes, actitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la empresa, que le permitan asegurar la adecuada competitividad en que opera o pueda operar en el futuro.

2. Plan General de Formación y desarrollo del personal: La Dirección realizará periódicamente un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores, derivadas tanto de los procesos productivos como de la innovación tecnológica y la evolución de los mercados.

En función de los resultados de dicho estudio y diagnóstico, la Dirección elaborará un Plan General de Formación.

La Comisión de Seguimiento, constituida de acuerdo con el artículo 24 del presente Acuerdo, estudiará, propondrá, colaborará y coadyuvará la elaboración de los procedimientos mediante los cuales la Dirección facilitará el acceso a todos estos programas.

Para la puesta en práctica de las acciones previstas en el Plan General de Formación se emplearán preferentemente recursos propios de la empresa, tanto técnicos como humanos, incluyendo el diseño, la organización y la ejecución de las acciones formativas.

El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puestos, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes, actitudes y conocimientos.

El trabajador se compromete a aprovechar y aplicar al máximo la formación para aumentar su profesionalidad y aptitudes en el desempeño de sus puestos de trabajo, así como la de las personas bajo su supervisión.

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

3. Subcomisión de formación: Las partes facultan a la Comisión de Seguimiento para elaborar las reglas de funcionamiento por la que se regirá la Subcomisión de Formación que se creará en su seno, con carácter paritario y único para todo el ámbito del Acuerdo.

Dicha Subcomisión tendrá carácter asesor y técnico y estará compuesta por los miembros que designe cada parte.

La Subcomisión podrá contar, si así lo acuerdan las partes, con asesoramiento especializado en los temas de que se trate.

La Subcomisión se reunirá anualmente, coincidiendo con la elaboración del Plan General de Formación, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes, para proponer y estudiar los posibles programas de promoción de empleo.

Las funciones de la Subcomisión de Formación se establecerán en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y, entre otras, tendrá las siguientes:

Velar por el cumplimiento, desarrollo y puesta en práctica de todo el capítulo de formación de este Acuerdo, así como del capítulo XIII del CGIQ.

Conocer, ser oído y, en su caso, emitir informe sobre el Plan General de Formación del Grupo.

Recibir información sobre el seguimiento del Plan General de Formación del Grupo.

Realizar propuestas sobre programas de formación.

Conocer la previsión y evolución de gastos de los distintos programas de formación.

Establecer posibles contactos con departamentos o servicios especializados de Formación de otras empresas e instituciones, que puedan organizar programas de interés para la empresa.

Informar ante el organismo competente las solicitudes que realice la empresa de subvenciones de ayudas a la formación, cualquiera que sea el ámbito de las mismas, que será refrendado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

4. Desarrollo de la actividad formativa: El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo. Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que éstas no produzcan horas extraordinarias o que las producidas estén originadas por razones de evidente necesidad, poniéndose en conocimiento de la representación sindical tales circunstancias.

La Comisión de Seguimiento podrá establecer las condiciones en los que se desarrollará la formación impartida fuera de la jornada de trabajo y, en su caso, compensación económica o descanso correspondiente, dietas y desplazamientos del trabajador.

TÍTULO V

De la acción sindical

Artículo 19.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente, en materia de representación de los trabajadores de la Empresa, con especial referencia a la ley orgánica de libertad sindical y al capítulo XII del XIII Convenio General de la Industria Química Española.

Especialmente, ambas partes, expresan su convencimiento de que el diálogo permanente entre la Dirección y los Sindicatos más representativos en el conjunto de la empresa es un instrumento fundamental en la política de Relaciones Industriales del Grupo y el cauce idóneo para resolver las diferencias que pudieran presentarse. Especialmente, los firmantes del presente Acuerdo, se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertad sindical y de libre empresa.

En materia de crédito horario de los representantes de los trabajadores, entendiéndose por estos los definidos en el artículo 71.A del CGIQ, las partes se remiten a la legislación vigente, manteniendo aquellas condiciones más favorables establecidas por pacto explícito o implícito en los respectivos centros de trabajo.

Para aquellos trabajadores que formen parte de alguno de los órganos de participación de nivel superior al centro de trabajo, la empresa facilitará su asistencia a dichos órganos concediéndoles el crédito horario necesario y asumiendo los costes de dichas horas, así como los gastos del desplazamiento en su caso.

Artículo 20. *Sección Sindical de carácter estatal.*

La Sección Sindical del Grupo, ejercerá sus funciones sin menoscabo de las que pudieran corresponder a las secciones sindicales del centro de trabajo y tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que éstas, pero extensivos a nivel de grupo de empresas.

La empresa facilitará, dentro de sus posibilidades, el acceso al correo electrónico para facilitar las comunicaciones de las distintas secciones sindicales, hacia las respectivas centrales sindicales, federaciones de Industria y otras instancias.

Artículo 21. *Delegado Sindical estatal.*

Los sindicatos de implantación mayoritaria y firmantes de este Acuerdo, tendrán un Delegado Estatal Sindical con competencias para todo el ámbito del Grupo Ercros.

El Delegado Sindical Estatal ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y de cada uno de las Direcciones de la empresa.

El Delegado Sindical Estatal tendrá los mismos derechos y garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa y delegados sindicales de centro.

TÍTULO VI

Beneficios extrasalariales

Artículo 22. *Seguro de vida, ayudas al estudio, premios de vinculación en la empresa.*

El Seguro de Vida para el personal en activo en plantilla asegurará las contingencias y capitales para los siguientes conceptos:

Muerte: 24.048,48 euros (4.000.000 de pesetas).

Muerte por accidente: 24.048,84 euros (4.000.000 de pesetas).

Incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total:

30.050,61 euros (5.000.000 de pesetas) (hasta cincuenta años).

27.045,54 euros (4.500.000 pesetas) (entre cincuenta y cincuenta y cinco años).

24.048,84 euros (4.000.000 de pesetas) (más de cincuenta y cinco años).

Cuota trabajador: 1,74 euros (290 pesetas).

2. Los objetivos específicos y/o mejoras sociales de los centros de trabajo se mantendrán en sus actuales términos, incrementándose para 2001, 2002 y 2003 en el mismo porcentaje que los salarios y las tablas salariales, aplicándose la revisión salarial pactada en condiciones de homogeneidad de plantilla.

3. La ayuda minusválidos, la ayuda al estudio, las becas para los trabajadores y los premios de vinculación en la empresa que en la actualidad rigen en los centros de trabajo, se mantienen en su totalidad y se aplicará el aumentos y la revisión salarial correspondiente.

TÍTULO VII

Dietas, desplazamientos y kilometrajes

Artículo 23.

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

El cuadro de dietas y alojamiento vigentes a partir de la firma del presente Acuerdo es el siguiente para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero.

Grupo único: Personal sujeto en todo al Acuerdo:

Medios de transporte:

Avión: Clase turista.

Tren nocturno: Compartimento individual.

Tren diurno: Clase primera.

Automóvil propio: Según circular de la Dirección de Recursos Humanos del año 1996.

Conceptos (1):

Habitación hotel: Tres estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel): 2,85 euros (475 pesetas.)

Almuerzo: 18,45 euros (3.070 pesetas.)

Cena: 18,45 euros (3.070 pesetas.)

Varios: 6,01 euros (1.000 pesetas.)

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un periodo superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la empresa de mutua acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realicen sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

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

TÍTULO VIII

Comisión de Seguimiento

Artículo 24. *Comisión de Seguimiento.*

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, para la interpretación, aplicación, conocimiento, desarrollo y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo General.

Esta Comisión será única para todas las empresas del Grupo Ercros y conjunto de trabajadores que estén afectados por el presente Acuerdo.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por los delegados sindicales estatales y por ocho trabajadores del Grupo Ercros en representación de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo General, que serán designados por los mismos y por ocho miembros en representación de la Dirección designados por la misma. También formarán parte de esta Comisión, con voz pero sin voto, los representantes de las federaciones estatales de los sindicatos firmantes del Acuerdo.

En función de la naturaleza y alcance de los temas a tratar podrán asistir a la reunión, con voz pero sin voto, técnicos de dichas federaciones, en calidad de asesores.

La Comisión de Seguimiento podrá designar las subcomisiones que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar, y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estas subcomisiones pertenecerán a la Comisión de Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento o de cualquier de las subcomisiones que puedan crearse estarán sujetos a las reglas y compromisos del siglo profesional.

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento que tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la firma del Acuerdo, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

Interpretar el contenido y velar por el cumplimiento del presente Acuerdo general, de conformidad con la legislación vigente y los principios de la buena fe.

Recibir información económica establecida por la legislación vigente, relativa al Grupo Ercros.

Conocer la evolución del contenido del plan general financiero del Grupo Ercros.

Recibir información sobre las ventas, fusiones y arrendamientos de centros de trabajo.

Recibir información detallada de las circunstancias económicas productivas, organizativas y de mercado que puedan requerir reducciones temporales de empleo o futuros planes de incentivos de bajas voluntarias ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sin perjuicio de las competencias que a este respecto tienen los Comités de Empresa.

Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.

Recibir información y realizar propuestas concretas en todo lo relacionado con el empleo y la subcontratación laboral.

La Comisión de Seguimiento creará una subcomisión de estudio para la aplicación de la clasificación laboral y armonización de conceptos y tablas salariales, contemplando la situación de cada Acuerdo de centro o Convenio Colectivo a que hace referencia al artículo 8.º del presente Acuerdo.

La Dirección entregará a la Comisión de Seguimiento, al finalizar el año, detalle de la situación de las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores por centro de trabajo, con indicación por categorías profesionales y unidades orgánicas, así como las modalidades contractuales que se apliquen.

Asimismo, en el seno de esta Comisión, se analizarán y examinarán la evolución de las plantillas en el año anterior, las previsiones para el año siguiente, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación. Todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos, legalmente o por Acuerdos, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los centros de trabajo.

Disposición adicional.

La Dirección de la empresa concede a título individual única y exclusivamente para el año 2003 y sin carácter consolidable una licencia retribuida de ocho horas para cada trabajador, las cuales serán acordadas por el interesado con el responsable o encargado en coordinación con el Departamento de Relaciones Industriales del centro de trabajo y autorizado por la Dirección de la empresa.

Disposición final primera.

El presente Acuerdo sustituye a las condiciones de trabajo pactadas en Convenio, Acuerdos suscritos con los Representantes de los trabajadores y demás acuerdos, en lo que se opongán al contenido del Acuerdo, res-

petándose los actuales convenios y acuerdos en todo lo que no se oponga al mismo.

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

Disposición final segunda.

El presente Acuerdo general del Grupo Ercros de adhesión y adecuación al XIII Convenio General de la Industria Química, se remitirá para su registro y demás efectos a la Autoridad laboral competente.

Tabla 2001 sin rev = tabla del 2000 con rev. (2,4 por 100 + 0,2 por 100) por 3,2 por 100 (incremento)

Tabla 2001 sin rev. (1.032 incremento)

2001 Niveles	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total
1	955.724	1.168.064	125.663	2.249.451
2	1.019.387	1.263.695	124.329	2.407.411
3	1.104.403	1.337.952	123.294	2.565.649
4	1.189.417	1.443.467	121.959	2.744.843
5	1.253.078	1.539.694	120.478	2.913.250
6	1.316.741	1.645.943	118.996	3.081.680
7	1.422.911	1.720.303	117.968	3.261.182
8	1.507.924	1.826.413	116.487	3.450.824
9	1.592.940	1.932.543	115.009	3.640.492
10	1.677.756	2.049.486	113.365	3.840.607
11	1.783.925	2.166.313	111.735	4.061.973

Conceptos que fueron igualados a los de las tablas de Tarragona en el año 2000.

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Comp. festivos			Comp. descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
1	140.160	240	584	46.800	80	581	136.896	12	11.408	91.494	39	2.346
2	148.560	240	619	48.640	80	608	136.896	12	11.408	91.494	39	2.346
3	158.160	240	659	53.200	80	665	137.832	12	11.486	91.494	39	2.346
4	167.520	240	698	57.040	80	713	136.896	12	11.408	91.494	39	2.346
5	176.160	240	734	61.280	80	766	154.704	12	12.892	91.494	39	2.346
6	186.720	240	778	65.520	80	819	175.392	12	14.616	91.494	39	2.346
7	199.440	240	831	69.680	80	871	175.392	12	14.616	91.494	39	2.346
8	212.160	240	884	73.920	80	924	175.392	12	14.616	91.494	39	2.346
9	222.720	240	928	78.160	80	977	204.636	12	17.053	91.494	39	2.346
10	237.600	240	990	82.400	80	1.030	267.288	12	22.274	91.494	39	2.346

Horas extras año 2001 (sin la revisión salarial)

Horas extras 2001 sin rev. = horas extras 2000 con rev. × 1,032

Valores base jornada normal

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1.383	1.421	1.466	1.551	1.633	1.716	1.806	1.899
2	1.403	1.439	1.485	1.568	1.660	1.743	1.835	1.927
3	1.421	1.458	1.513	1.596	1.688	1.780	1.872	1.964
4	1.513	1.568	1.623	1.734	1.817	1.918	2.027	2.139
5	1.522	1.576	1.642	1.753	1.825	1.935	2.074	2.148
6	1.540	1.587	1.660	1.771	1.844	1.954	2.120	2.156
7	1.660	1.734	1.835	1.899	2.056	2.111	2.240	2.360
8	1.771	1.817	1.881	1.991	2.093	2.212	2.324	2.425
9	1.825	1.862	1.918	2.047	2.176	2.259	2.397	2.490
10	1.888	1.940	2.014	2.118	2.246	2.348	2.474	2.575
11	1.940	2.002	2.072	2.187	2.304	2.421	2.549	2.654

Valores base turno-noche

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1.568	1.605	1.660	1.743	1.825	1.927	2.010	2.102
4	1.576	1.614	1.668	1.753	1.835	1.935	2.019	2.111
5	1.605	1.651	1.705	1.806	1.890	2.002	2.084	2.176
6	1.817	1.862	1.918	2.019	2.120	2.231	2.324	2.433
7	1.825	1.872	1.927	2.027	2.131	2.240	2.333	2.453
8	1.835	1.881	1.964	2.056	2.156	2.268	2.370	2.499
9	1.883	1.927	1.991	2.101	2.207	2.316	2.430	2.537
10	2.072	2.133	2.187	2.316	2.430	2.512	2.654	2.769
11	2.136	2.187	2.246	2.383	2.504	2.604	2.727	2.849

**Tabla 2001 con rev. = tabla del 2000 con rev. (2,6 por 100) por 3,9 por 100
(incremento 3,2 + rev. 0,7 por 100)**

Tablas 2001 con rev. (1,093 por 100 incremento)

2001 Niveles	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total
1	962.207	1.175.986	126.515	2.264.708
2	1.026.302	1.272.266	125.172	2.423.740
3	1.111.894	1.347.028	124.130	2.583.052
4	1.197.484	1.443.190	122.786	2.763.460

2001 Niveles	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total
5	1.261.577	1.550.138	121.295	2.933.010
6	1.325.672	1.657.108	119.803	3.102.583
7	1.432.562	1.731.972	118.769	3.283.303
8	1.518.152	1.838.802	117.278	3.474.232
9	1.603.745	1.945.652	115.789	3.665.186
10	1.689.136	2.063.388	114.134	3.866.658
11	1.796.025	2.181.007	112.493	4.089.525

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Comp. festivos			Comp. descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
1	140.880	240	587	46.800	80	585	137.832	12	11.486	92.118	39	2.362
2	149.520	240	623	48.960	80	612	137.832	12	11.486	92.118	39	2.362
3	158.160	240	659	53.200	80	665	137.832	12	11.486	92.118	39	2.362
4	168.720	240	703	57.440	80	718	137.832	12	11.486	92.118	39	2.362
5	177.360	240	739	61.680	80	771	155.760	12	12.980	92.118	39	2.362
6	187.920	240	783	65.920	80	824	176.580	12	14.715	92.118	39	2.362
7	200.640	240	836	70.160	80	877	176.580	12	14.715	92.118	39	2.362
8	213.600	240	890	74.400	80	930	176.580	12	14.715	92.118	39	2.362
9	224.160	240	934	78.720	80	984	206.016	12	17.168	92.118	39	2.362
10	239.280	240	997	82.960	80	1.037	269.100	12	22.425	92.118	39	2.362

Horas extras año 2001 (sin la revisión salarial)

H. extras 2001 con rev. = h. extras 2000 con rev × 1,039

Valores base jornada normal

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1.393	1.430	1.476	1.561	1.644	1.727	1.819	1.912
2	1.413	1.449	1.495	1.579	1.671	1.754	1.848	1.940
3	1.430	1.468	1.524	1.607	1.699	1.792	1.884	1.978
4	1.524	1.579	1.634	1.746	1.829	1.931	2.041	2.153
5	1.532	1.587	1.654	1.765	1.837	1.949	2.088	2.163
6	1.551	1.597	1.671	1.783	1.856	1.967	2.135	2.171
7	1.671	1.746	1.848	1.912	2.070	2.125	2.255	2.376
8	1.783	1.829	1.894	2.005	2.108	2.227	2.339	2.441
9	1.837	1.875	1.931	2.061	2.191	2.274	2.413	2.507
10	1.901	1.953	2.028	2.133	2.261	2.364	2.491	2.593
11	1.953	2.015	2.086	2.202	2.320	2.437	2.566	2.672

Valores base turno-noche

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	1.579	1.616	1.671	1.754	1.837	1.940	2.023	2.116
4	1.587	1.624	1.680	1.765	1.848	1.949	2.033	2.125
5	1.616	1.662	1.717	1.819	1.903	2.015	2.098	2.191
6	1.829	1.875	1.931	2.033	2.135	2.246	2.339	2.449

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
7	1.837	1.884	1.940	2.041	2.145	2.255	2.349	2.469
8	1.848	1.894	1.978	2.070	2.171	2.283	2.386	2.516
9	1.896	1.940	2.005	2.115	2.222	2.332	2.446	2.554
10	2.086	2.147	2.202	2.332	2.446	2.529	2.672	2.788
11	2.150	2.202	2.261	2.400	2.521	2.622	2.746	2.868

Tabla 2001 con rev. = tabla del 2002 con rev. (2,6 por 100) por 3,9 por 100 (incremento 3,2 + rev. 0,7 por 100)

Tablas 2001 con rev. (1,039 por 100 incremento)

En euros

2001 Niveles	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total
1	5.782,98	7.067,82	760,37	13.611,17
2	6.188,20	7.646,47	752,30	14.566,97
3	6.682,62	8.095,80	746,04	15.524,46
4	7.197,02	8.673,75	737,96	16.608,75
5	7.582,23	9.316,52	729,00	17.627,75
6	7.967,45	9.959,42	720,03	18.646,90
7	8.609,87	10.409,36	713,82	19.733,05
8	9.124,28	11.051,42	704,85	20.880,55
9	9.638,70	11.693,60	695,91	22.028,21
10	10.151,91	12.401,21	685,96	23.239,08
11	10.794,33	13.108,12	676,10	24.578,55

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Comp. festivos			Comp. descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
1	847,20	240	3,53	281,60	80	3,62	828,36	12	69,03	553,80	39	14,20
2	897,60	240	3,74	294,40	80	3,66	828,36	12	69,03	553,80	39	14,20
3	950,40	240	3,96	320,00	80	4,00	828,36	12	69,03	553,80	39	14,20
4	1.015,20	240	4,23	345,60	80	4,32	828,36	12	69,03	553,80	39	14,20
5	1.065,60	240	4,44	370,40	80	4,63	936,12	12	78,01	553,80	39	14,20

Niveles	Turnidad			Nocturnidad			Comp. festivos			Comp. descanso dominical		
	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio	V. anual	Devengo	Precio
6	1.130,40	240	4,71	396,00	80	4,95	1.061,28	12	88,44	553,80	39	14,20
7	1.204,80	240	5,02	421,60	80	5,27	1.061,28	12	88,44	553,80	39	14,20
8	1.284,00	240	5,35	447,20	80	5,59	1.061,28	12	88,44	553,80	39	14,20
9	1.346,40	240	5,61	472,80	80	5,91	1.238,16	12	103,18	553,80	39	14,20
10	1.437,60	240	5,99	498,40	80	6,23	1.617,36	12	134,78	553,80	39	14,20

Horas extras año 2001 (con la revisión salarial)**Horas extras 2001 sin rev. = horas extras 2000 con rev. × 1,039***Valores base jornada normal*

En euros

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	8,37	8,59	8,87	9,38	9,88	10,38	10,93	11,49
2	8,49	8,71	8,99	9,49	10,04	10,54	11,11	11,66
3	8,59	8,82	9,16	9,66	10,21	10,77	11,32	11,89
4	9,16	9,49	9,82	10,49	10,99	11,61	12,27	12,94
5	9,21	9,54	9,94	10,61	11,04	11,71	12,55	13,00
6	9,32	9,60	10,04	10,72	11,15	11,82	12,83	13,05
7	10,04	10,49	11,11	11,49	12,44	12,77	13,55	14,28
8	10,72	10,99	11,38	12,05	12,67	13,38	14,06	14,67
9	11,04	11,27	11,61	12,39	13,17	13,67	14,50	15,07
10	11,43	11,74	12,19	12,82	13,59	14,21	14,97	15,58
11	11,74	12,11	12,54	13,23	13,94	14,65	15,42	16,06

Valores base turno-noche

Nivel	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	9,49	9,71	10,04	10,54	11,04	11,66	12,16	12,72
4	9,54	9,76	10,10	10,61	11,11	11,71	12,22	12,77
5	9,71	9,99	10,32	10,93	11,44	12,11	12,61	13,17
6	10,99	11,27	11,61	12,22	12,83	13,50	14,06	14,72
7	11,04	11,32	11,66	12,27	12,89	13,55	14,12	14,84
8	11,11	11,38	11,89	12,44	13,05	13,72	14,34	15,12
9	11,40	11,66	12,05	12,71	13,35	14,02	14,70	15,35
10	12,54	12,90	13,23	14,02	14,70	15,20	16,06	16,76
11	12,92	13,23	13,59	14,42	15,15	15,76	16,50	17,24

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

14420 RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2002, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se convocan los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos.

Dentro de las funciones que tiene asignadas el Instituto Nacional de Administración Pública, se encuentran las de participación en los órganos de dirección y seguimiento del Programa de Formación Continua en las Administraciones Públicas.

El tercer acuerdo sobre Formación Continua en las Administraciones Públicas (III AFCAP) establece que el Instituto Nacional de Administración

Pública es el órgano de apoyo a la Comisión General para la Formación Continua y, en el marco de dicho Acuerdo, le corresponden las funciones que ésta determine. Por otra parte, la disposición adicional quinta del Acuerdo recoge que para dotar al sistema de los instrumentos necesarios para la mejora de su calidad, se desarrollarán una serie de actuaciones, entre las que destaca la puesta en funcionamiento del observatorio para la calidad de la Formación Continua en las Administraciones Públicas.

Por su parte, la Orden del Ministerio de Administraciones Públicas de 11 de enero de 2001, por la que se aprueban las bases reguladoras para el desarrollo de planes de formación en el marco de dicho Acuerdo, establece en el apartado tercero de su artículo segundo que el INAP elaborará un programa de actividades para la información, la divulgación y el fomento de la participación del Programa de Formación Continua, y para el desarrollo de la disposición adicional del III AFCAP. Dicho programa, que ha sido aprobado por la Comisión General para la Formación Continua en su reunión del día 1 de febrero de 2002, contempla, en el marco del observatorio para la calidad de la Formación Continua en las Administraciones Públicas, la creación y convocatoria de premios a la calidad de los materiales didácticos.

Dicha convocatoria tiene la finalidad de fomentar la calidad del diseño y contenido de los materiales didácticos de acuerdo con criterios de accesibilidad, compatibilidad, adecuada estructuración de contenidos de modo que se compatibilice la optimización de la información con la minimización de recursos y la calidad estética de los materiales, se adecuen los contenidos a los objetivos pedagógicos y a las necesidades formativas de los destinatarios a los que va dirigido el material didáctico. Se valorará que el lenguaje sea adecuado al soporte elegido, la interactividad, la sencillez de utilización, así como la incorporación de instrumentos para la autoevaluación del proceso del aprendizaje.

De acuerdo con lo expuesto y con las competencias y funciones conferidas al Instituto Nacional de Administración Pública por el Real Decreto 1661/2000, de 29 de septiembre, por el que se aprueba su Estatuto, y con lo previsto en los artículos 81 y 82 de la Ley General Presupuestaria y al Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas, dispongo:

Se convocan los Premios a la Calidad de los Materiales Didácticos, de acuerdo con las siguientes bases:

Primera. *El objetivo.*—Los premios a la calidad de los materiales didácticos están destinados a distinguir los mejores materiales didácticos que concurren a la presente convocatoria, en soporte papel, multimedia y «on line».

Segunda. *Los premios.*

Los premios a otorgar serán los siguientes:

1. Premio al material didáctico en soporte papel: Consistirá en un premio en metálico de 6.060 euros y un diploma acreditativo para la candidatura ganadora que expedirá el Director del INAP.

Asimismo, se otorgarán dos accésit a las candidaturas que, a juicio del Jurado, resulten merecedoras y resulten mejor valoradas tras la ganadora. Consistirá en sendos premios en metálico de 3.030 euros cada una.

2. Premio al material didáctico en soporte multimedia: Consistirá en un premio en metálico de 6.060 euros y un diploma acreditativo para la candidatura ganadora que expedirá el Director del INAP.

Asimismo, se otorgarán dos accésit a las candidaturas que, a juicio del jurado, resulten merecedoras y resulten mejor valoradas tras la ganadora. Consistirá en sendos premios en metálico de 3.030 euros cada una.

3. Premio al material didáctico «on line»: Consistirá en un premio en metálico de 6.060 euros y un diploma acreditativo para la candidatura ganadora que expedirá el Director del INAP.