

## Calendario 1997/Instalaciones

Horario (225 días laborables)	Horas diarias	Horario
Del 1 de enero al 31 de diciembre. Lunes a jueves .....	8 h 17 m .....	8,00 a 12,12 (*)
Viernes .....	6 h.	

(\*) Pausa máxima comida 60 minutos

## Vacaciones:

- Treinta y un días naturales/veinte días laborables.
- Con carácter general el disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 16 de junio de 1997 y se disfrutarán preferentemente en agosto.
- Excepciones, deberán ser autorizadas por el Director respectivo.

## Horas al año:

Jornada de lunes a jueves:  $176 \times 8,1974 = 1.442,75$  [excluidos cuatro días opcionales (\*\*)].

Jornada de viernes:  $45 \times 6,00 = 270$ .

$221 = 1.712,75$  horas efectivas de trabajo.

(\*\*) Los cuatro días opcionales se corresponden con los reservados a efectividads locales (2) y a festividades de cada Comunidad Autónoma (2).

La realización de la jornada reducida del viernes tiene el sentido de facilitar el desplazamiento a su domicilio de los trabajadores de los fines de semana que sea posible y lleva aparejado el compromiso de que cuando una obra finaliza en viernes o sea requerido para su incorporación a fábrica un lunes, el viaje se realizará el viernes si es posible dentro de las horas de trabajo y si no fuera de éstas.

**13007** RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (número de código 9001172), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1997, de una parte, por el representante de los trabajadores afectados por el Convenio, y, de otra, por el designado por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 26 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA EL AÑO 1997**

**1. Disposiciones generales.**

1.1 **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en el territorio nacional.

1.2 **Ámbito funcional.**—Quedan incluidas en este Convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 **Ámbito personal.**—El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la Legislación Laboral en vigor.

b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o de alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general y colaboradores inmediatos.

c) Aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente más beneficiosas.

1.4 **Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997 y tendrá una duración de un año por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 1997, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 **Vinculación a la totalidad.**—Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas, siempre que no resultaran compensadas por este Convenio.

1.6 **Normas subsidiarias.**—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación General que regula las relaciones laborales.

1.7 **Denuncia.**—El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral.

**2. Jornada de trabajo, horario y vacaciones.**

2.1 **Jornada anual y horarios de los centros.**—La jornada será de mil setecientos veinte horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 1997 en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicación en cada centro serán los que figuran en el anexo número 3 de este Convenio.

Cuando por aplicación de estos horarios resulte menor número de horas que las pactadas en cómputo anual, la diferencia se realizará de cualquiera de las siguientes formas, a propuesta de la empresa o del empleado:

a) Mediante la prolongación de la jornada diaria al inicio o al final de la misma con un mínimo de media hora o interrumpiendo la misma, con un mínimo de recuperación de una hora y siempre con la autorización del responsable del departamento o centro.

b) Con cargo a días de vacaciones que excedan del mínimo legalmente establecido.

c) Mediante descuento de haberes, si al 31 de diciembre al empleado le quedaran horas pendientes de recuperación. En este caso el valor de la hora a descontar se obtendrá dividiendo el salario total anual por el número total de horas a realizar cada año.

d) Mediante realización de las mismas en los sábados, previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento o centro.

e) Mediante combinación de las formas anteriores.

A efectos de la recuperación de la diferencia de horas en cómputo anual, queda establecido que, en ningún caso, se abonarán horas extraordinarias sin que antes se hubieran realizado las de recuperación.

El personal dispondrá de veinte minutos dentro de cada jornada continua para desayunar, computándose este tiempo a efectos de jornada efectiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, mediarán como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2.2 **Vacaciones anuales.**—Se garantiza a todo el personal veinticinco días laborales de vacaciones, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**3. Clasificación profesional y niveles salariales.**

Las distintas categorías profesionales se incluyen en los niveles salariales que figuran en el anexo número 2.

Los Auxiliares administrativos B y los Mozos especialistas carretilleros B accederán a la categoría de Auxiliar administrativo A o Mozo especialista carretillero A, respectivamente, en cuanto cumplan dieciocho meses de antigüedad en las mismas, si no tuviera falta grave en su expediente personal.

#### 4. Régimen económico.

4.1 Salario base y plus de Convenio.—Para cada uno de los niveles salariales existentes, el salario base y el plus de convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figura en el anexo número 1.

4.2 Horas extraordinarias.—Para cada nivel salarial se pacta el valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo número 1 del presente Convenio.

En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el Real Decreto 92/1983 y Orden de 1 de marzo de 1983.

La realización de horas extraordinarias será compensable con tiempo de descanso previo acuerdo de empleado y responsable del departamento o centro en cuanto a la fecha y horario de la compensación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 Gratificaciones extraordinarias.—La empresa satisfará a los trabajadores, en los meses de junio y diciembre, una gratificación compuesta por los conceptos salario base, plus convenio y compensación por supresión de antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.

Igualmente la empresa satisfará en el mes de abril de cada año una Gratificación compuesta por los conceptos de salario base y plus convenio en sus valores mensuales respectivos.

4.4 Participación en beneficios.—Con este concepto, la empresa satisfará una mensualidad compuesta por los valores mensuales respectivos de los conceptos salario base, plus convenio y compensación por supresión de antigüedad. Este abono se realizará en el mes de febrero en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

4.5 Concepto extrasalarial. Plus transporte.—En concepto plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad mensual que figura en la tabla contenida en el anexo número 1 al presente Convenio.

Habiéndose calculado el importe de este plus en función de los días que en cumplimiento de la jornada establecida el trabajador se desplace al trabajo, se entenderá que la ausencia en un determinado día al trabajo producirá automáticamente el descuento del importe diario del plus.

4.6 Plus de cumplimiento de objetivos.—Con este concepto se establece el abono de un plus calculado anualmente en función del cumplimiento periódico de los objetivos fijados para el conjunto de la empresa, para cada centro de trabajo o departamento y para cada empleado en particular.

El importe de este plus y su procedimiento de cálculo se detallan en el anexo número 4 de este Convenio Colectivo.

4.7 Revisión salarial para 1997.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registre a 31 de diciembre de 1997 una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1996 superior o inferior a 2,6 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra y que afectará a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Compensación por supresión de antigüedad.
- Plus transporte.
- Hora extra.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso o defecto y tendrá efectos económicos desde 1 de enero de 1997, calculándose sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados para 1997.

#### 5. Licencias.

5.1 Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Tres días naturales por nacimiento de hijo.
- Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo exista desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- Un día natural por boda de hijo o hija, que será el de la boda.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

5.2 Licencias no retribuidas.—El empleado podrá solicitar un período de licencia no retribuida por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año avisando a la Dirección de esta circunstancia con la antelación suficiente para que pueda ser prevista su sustitución en el período.

#### 6. Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa durante la vigencia del presente Convenio se compromete a una labor encaminada al mantenimiento de todas aquellas normas dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, potenciando, por los medios más convenientes, el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y proporcionando los cursillos necesarios para la formación de las personas en materia de primeros auxilios, seguridad y prevención de incendios.

#### 7. Obra social.

7.1 Seguro de vida.—La empresa suscribirá una póliza de seguro de vida para que cubra la cantidad de 2.000.000 de pesetas a cada empleado, en caso de fallecimiento por cualquier causa.

7.1.1 Seguro de accidentes.—Como complemento a la póliza oficial de accidentes de trabajo y a la de seguro de vida establecida en el apartado anterior de este Convenio, la empresa suscribirá y abonará una póliza de seguro que permita cubrir los riesgos que se deriven de accidente laboral o «in itinere», con las siguientes cantidades:

Muerte, 3.150.000 pesetas.

Incapacidad total para la profesión habitual, 3.150.000 pesetas.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, 5.250.000 pesetas.

En los casos de Jefes de Sucursal, Técnicos comerciales y Vendedores, la póliza se suscribirá para cubrir los siguientes importes:

Muerte, 5.250.000 pesetas.

Incapacidad total para la profesión habitual, 6.300.000 pesetas.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, 10.500.000 pesetas.

7.2 Jubilación.—A la jubilación del trabajador con quince años de servicio en la empresa, ésta le satisfará el importe de dos mensualidades, tres mensualidades a los veinte años de servicio y cinco a los treinta años de servicio.

7.3 Ayuda por defunción.—En caso de fallecimiento del trabajador con más de un año de servicio, la empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de idéntica cuantía a la anterior percibida antes del fallecimiento.

7.4 Ayuda a los empleados en situación de incapacidad temporal.—En los casos de baja de los trabajadores de plantilla derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice al trabajador los siguientes porcentajes de su retribución fija:

Tres primeros días: 75 por 100.

Del cuarto al decimoquinto: 80 por 100.

Del decimosexto en adelante, hasta el plazo máximo de dieciocho meses que dure la incapacidad temporal, 100 por 100.

Si una vez finalizado el año el empleado hubiese perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar todas las cantidades que se hubiesen descontado por la aplicación de este procedimiento, garantizándose así la percepción del 100 por 100, desde el primer día, de los conceptos fijos.

Igualmente, si finalizado el año el absentismo del centro no supera el 4 por 100 se devolverán los importes retenidos en el mismo caso que el párrafo anterior.

7.5 Ayuda por comidas.—El personal que realice jornada partida, y el resto de personal que para la realización de hora extra o para la recuperación de horas de jornada anual, deba comer en el lugar de trabajo, percibirá, en concepto de ayuda por comida, la cantidad de 1.350 pesetas por comida y día contra la presentación de la factura acreditativa del gasto.

7.6 Fondo de libre destino social.—La empresa aportará la cantidad de 10.260 pesetas por empleado y año para dotar un fondo de atención social cuyo destino se determinará en su momento por los Delegados de Personal con la supervisión de un representante de la empresa, tras un estudio entre los fines más idóneos para su mejor aprovechamiento.

La finalidad que deberá cubrir este fondo será necesariamente de carácter social y general, debiendo contener la propuesta de destino los fundamentos que motiven su elección.

En cualquier caso se destinará un tercio de dicho fondo a bonificar en 6,5 puntos durante cinco años los préstamos hipotecarios de hasta un millón de pesetas, para la adquisición de primera vivienda.

#### 8. Desplazamientos.

Los desplazamientos por necesidades del servicio a lugares distintos a los de la residencia habitual del empleado se regularán por una norma interna, que se ajustará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, dicha regla contendrá la alternativa del sistema de dietas.

El importe de la dieta completa por día para manutención y alojamiento será de 7.182 pesetas.

Cuando el viaje comience después de las catorce horas o finalice antes de dicha hora, se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Asimismo, cuando el comienzo y el final del viaje se realicen el mismo día se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Los desplazamientos en destino a los lugares donde deba prestarse el servicio serán por cuenta de la compañía contra la presentación de los correspondientes justificantes o facturas.

#### 9. Cláusula anexa.

La representación de los trabajadores solicita la negociación de un plan de pensiones para los trabajadores de la empresa.

La Dirección de la empresa manifiesta su voluntad de estudiar en el próximo Convenio la posibilidad de negociar un plan de pensiones que sustituya las actuales condiciones previstas en materia de beneficios sociales en el presente Convenio Colectivo.

#### 10. Comisión mixta de interpretación de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio, integrada por los miembros de cada parte negociadora y cuyas funciones serán las de resolver las dudas que surjan en relación con lo dispuesto por la legislación en la aplicación de este pacto y que, por tanto, tendrá carácter de Comisión Mixta del mismo.

La convocatoria de las reuniones de esta Comisión requerirá, por parte de la representación que la solicite, el envío a la otra de la solicitud correspondiente junto con un orden del día detallando los asuntos a tratar.

#### Cláusula derogatoria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 1.5 sobre el respeto, a título personal, de las mejoras consolidadas y establecidas al margen de la negociación, salvo oportuna compensación, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo quedarán anuladas y, por tanto, sin efecto cualesquiera otras normas, usos y costumbres que se vinieran aplicando en materias contenidas en el mismo, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que pudieran regular dichas materias.

### ANEXO NÚMERO 1

#### Tablas año 1997

Incremento 2,6 por 100 sobre año 1996

Nivel	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Julio/diciembre/febrero	Paga abril	Total pesetas	Horas extras.
1	51.538	31.211	8.228	248.246	82.749	1.422.719	1.666
2	54.001	74.989	8.228	386.970	128.990	2.162.580	1.742
3	62.804	72.067	8.228	404.613	134.871	2.266.672	1.742
4	72.029	76.365	8.228	445.164	148.388	2.472.944	1.853
5	79.217	83.928	8.228	489.435	163.145	2.709.056	1.893
6	85.878	94.192	8.228	540.208	180.069	2.979.845	1.915
7	97.280	115.524	8.228	638.412	212.804	3.503.603	1.962
8	116.356	139.071	8.228	766.282	255.427	4.185.576	2.021
1 TP	34.358	20.807	8.228	165.495	55.165	981.381	1.666
2 TP	35.997	49.987	8.228	257.954	85.985	1.474.491	1.666
3 TP	41.865	48.040	8.228	269.716	89.905	1.637.225	1.742

### ANEXO NÚMERO 2

#### Niveles y categorías

Nivel	Categoría
1	1.1 Mozo especialista carretillero B. 1.2 Ordenanza B. 1.3 Auxiliar administrativo B. 1.4 Ayudante operador ordenador B. 1.5 Vendedor B.
2	2.1 Mozo especialista carretillero A. 2.2 Ordenanza A. 2.3 Auxiliar administrativo A.
3	3.1 chófer repartidor. 3.2 Oficial segunda administrativo. 3.3 Ayudante operador ordenador A.
4	4.1 Vendedor A. 4.2 Oficial primera administrativo. 4.3 Operador ordenador.

Nivel	Categoría
5	5.1 Ayudante técnico. 5.2 Jefe administrativo segunda. 5.3 Operador programador. 5.4 Técnico comercial B.
6	6.1 Perito. 6.2 Jefe administrativo primera C. 6.3 Programador. 6.4 Técnico comercial A.
7	7.1 Jefe de sucursal B. 7.2 Jefe administrativo primera B. 7.3 Técnico. 7.4 Jefe de Sección B.
8	8.1 Jefe de Sucursal A. 8.2 Jefe de Sección A. 8.3 Jefe administrativo primera A.

**ANEXO NÚMERO 3****Jornadas y horarios**

Los horarios que regirán en todos los centros de trabajo serán los siguientes:

- Horario «A»: De siete treinta a quince horas.  
 Horario «B»: De siete treinta a trece horas y de quince a diecisiete horas.  
 Horario «C»: De ocho a trece horas y de quince a diecisiete treinta horas.

**Otros horarios:**

1. Podrán establecerse otros que supongan interrupción de la jornada en una hora con la limitación de que la hora de salida no será posterior a las diecisiete treinta horas.
2. Excepcionalmente, la compañía establece el horario de trece treinta a veintiuna horas, que, en ningún caso, será de aplicación a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988.

**Aplicación de horarios**

Todos los horarios tendrán la flexibilidad consistente en la posibilidad de incorporarse hasta treinta minutos después del inicio previsto para la jornada siempre y cuando este retraso se recupere trabajando idéntico tiempo al de retraso después del término previsto para dicha jornada.

Cuando se produzca cambio de jornada continua a partida por aplicación de horario que suponga su realización a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988, se le harán efectivas las siguientes compensaciones:

1. Compensación económica anual por importe de 309.020 pesetas brutas que se harán efectivas en mensualidades en proporción al tiempo que efectivamente se esté realizando la jornada, incluyéndose en ésta, las vacaciones.

2. Bonificación del 25 por 100 de las horas de jornada de exceso para cubrir las horas en cómputo anual a que se refiere el apartado 2.1, párrafo tercero, del Convenio.

El cambio de jornada en estos casos se extenderá a un período mínimo de dos meses, salvo que existan motivos por los que el mantenimiento de la nueva jornada supusiera un perjuicio para la empresa, exigiendo el cambio a la jornada anterior.

Cuando por causas organizativas la empresa necesitara efectuar un cambio de jornada de continua a partida, dará preferencia de elección de jornada a aquellos empleados que, reuniendo los requisitos de cualificación al puesto, tengan mayor antigüedad sobre los que tengan menor.

**Horario de verano**

Durante los meses de julio y agosto se realizará únicamente el horario «A» en todos los centros de la compañía.

**ANEXO NÚMERO 4****Plus de cumplimiento de objetivos**

1. Plus de cumplimiento de objetivos.—Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1995, así como aquellos que habiendo ingresado con anterioridad opten expresamente por ello, tendrán derecho a un complemento salarial variable en función del cumplimiento de objetivos.

1.1 Importe.—Anualmente se abonará a cada empleado una cantidad de hasta un 4,5 por 100 de la retribución fija anual total que figura en el anexo número 1, en función de la fijación de objetivos que realice la empresa, también con carácter anual.

1.2 Criterios de fijación de objetivos.—Los objetivos determinantes de la percepción de este plus se fijarán anualmente con arreglo al criterio de su viabilidad o posibilidad, así como el de ser razonablemente alcanzables con los medios disponibles y de suponer mejora sustancial sobre los resultados precedentes.

1.3 Cálculo.—El total del importe se distribuirá en 1997 en las siguientes proporciones por objetivos:

Objetivos de la empresa: 17 por 100.

Objetivos del centro o departamento: 33 por 100.

Objetivos individuales del empleado: 50 por 100 (de los que el 25 por 100 se conseguirán por objetivo de asistencia al trabajo y el otro 25 por 100 por consecución de otros logros).

1.4 Percepción.—Dicha cantidad será percibida en dos veces, mediante un primer pago a cuenta, en el mes de julio de cada año, de un 40 por 100 del importe total estimado y un segundo pago por el resto del importe obtenido, en el mes de marzo del año siguiente.

2. Compensación por supresión de antigüedad.—Se respeta como condición más beneficiosa, reconocida a título personal a los trabajadores que ingresaron en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1995, en compensación a la desaparición del premio de antigüedad, la cantidad consolidada por este concepto hasta el 31 de diciembre de 1994 y en la fracción correspondiente hasta el momento en el que opten por percibir el plus de cumplimiento de objetivos. Este acuerdo se documentará a título personal con todos los interesados, concretándose las condiciones de su percepción.

Por lo que se refiere a las «expectativas», entendiéndose como tales las cantidades que hubieran correspondido de haber continuado el concepto de antigüedad, se establece que los afectados por la supresión, que no hayan optado por la percepción del plus de cumplimiento de objetivos, percibirán una compensación económica mensual por cuatrienio cumplido con un importe del 5 por 100 del salario base de convenio, siendo incompatibles entre sí ambos conceptos.

Para todos aquellos trabajadores que ingresaron en la empresa antes del 1 de enero de 1995 y que no hayan optado por la percepción del plus de cumplimiento de objetivos, se mantiene durante todo el período de vigencia de este Convenio, la posibilidad de incorporarse a este sistema, opción que ha de realizarse de forma expresa y por escrito, en el entendimiento de que la misma tendrá carácter irreversible.

**13008** RESOLUCIÓN de 23 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de Farmacia que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del II Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de Farmacia que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), Acuerdo alcanzado el día 15 de abril de 1997, de una parte, por las organizaciones sindicales Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, Unión Sindical Obrera, Federación de Industrias Textil y Piel, Químicas y Afines de CC.OO., Federación de Servicios Públicos de UGT y Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares-Ayudantes y Empleados de Farmacia, y, por otra parte, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 23 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE FARMACIAS**

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto en carácter general como en el sector de farmacia.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de farmacia, las organizaciones firmantes consideran que ha venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implica la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de Formación Continua de gestión paritaria en el sector de farmacia, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua-FORCEM.