

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

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

Disposición transitoria segunda. *Plan de pensiones Musiper.*

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

Disposición transitoria tercera. *Desarrollo Reglamentario.*

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

Disposición final única.

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

ANEXO I

Tabla de estructura retributiva básica de Musini 1999

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

(*) A fijar por la empresa.

3505

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Bayer Hispania, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9008632), que fue suscrito con fecha 9 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Vigencia 1999-2001

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

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

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

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

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

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

Artículo 3. Incrementos salariales.

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

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

c) En fecha 1 de enero de 2001 el incremento de los conceptos salariales y extrasalariales será el equivalente al incremento del IPC previsto oficialmente para este año, aumentado en un 0,4 por 100. En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2001 un incremento respecto a 31 de diciembre de 2000 superior a la previsión utilizada se efectuará, al conocerse la cifra oficial, una revisión de los conceptos salariales del 2001 en el exceso sufrido sobre dicha previsión, sin que pueda exceder en ningún caso dicho incremento del 0,6 por 100.

En anexo número 1 se reflejan las tablas salariales.

Artículo 4. *Equiparaciones y transformación de conceptos.*

1. Ayuda a guarderías.—Se extiende a toda la plantilla de la empresa en las condiciones previstas en el «statu quo» existentes a 31 de diciembre de 1994.

2. Plus distancia.—Se seguirá percibiendo en concepto de complemento personal en los términos señalados en el Convenio 1997-1998.

3. Conceptos salariales economato (artículo 77 Convenio Colectivo y «statu quo») y Ayuda a la cultura (artículo 73 Convenio Colectivo y «statu quo»).—Una vez establecidos los nuevos grupos profesionales quedarán suprimidas estas voces, pasando sus cuantías a formar parte del salario de quienes vinieran percibiéndolas.

4. Lote de Navidad.—Congelado su importe al valor histórico de 8.800 pesetas durante toda la vigencia de este Convenio, se extiende a todos los colaboradores.

Artículo 5. *Horas extraordinarias.*

Se entiende como horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual pactada, según calendarios y horarios de cada centro y conforme a lo dispuesto en este artículo.

Las horas eventualmente realizadas sólo en el número mínimo necesario y con arreglo a las condiciones legalmente establecidas se compensarán con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, a lo largo de todo el año natural. No obstante, transcurridos cuatro meses desde su ejecución, será prioritaria la voluntad del trabajador para descansarlas o que las mismas se consoliden como horas extraordinarias a todos los efectos.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa fomentará, en lo posible, la política de reducción de horas extraordinarias mediante la redistribución del personal de plantilla o la creación de nuevos puestos de trabajo para obtener tal fin. Procurará, asimismo, que el reparto sea equitativo entre el personal de cada unidad de trabajo donde deban realizarse.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias de compañeros, suplencias de bajas, 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.

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 el apartado a) del presente artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

El valor de las horas extraordinarias para los distintos niveles de Tarra-gona y Zona Franca, queda detallado en el anexo número 1 de este Convenio. Quart de Poblet mantendrá el sistema de compensación actualmente establecido.

Ambas partes declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de las horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente, durante la vigencia de este Convenio.

El personal del grupo de empleado mantendrá el compromiso de realizar horas extras cuando fuese preciso aplicando los criterios del artículo 5 del cuerpo de este Convenio y, en su caso, especialmente por exigencias del cargo y desempeño de las funciones encomendadas. Su compensación se efectuará conforme establece la Ley.

Artículo 6. *Suplencias y prolongaciones de jornada.*

El turno de suplencias para cubrir bajas viene impuesto por el propio sistema de jornada y calendarios. Es decir, que la posible molestia de encabezar una lista de suplencias debe entenderse compensada dentro del nivel económico negociado en Convenio.

En las condiciones previstas en el artículo 5 del cuerpo de este Convenio, las ausencias en los puestos de trabajo a turno continuado y rotatorio serán cubiertas por una lista, tan reducida como sea posible, confeccionada por los responsables de cada unidad, de manera rotatoria entre el personal de cada plantilla. Por tanto, el turno debe dejar especificado quiénes son los colaboradores que voluntariamente estén previstos para suplir.

Los mandos de las unidades de trabajo afectadas procurarán advertir con la mayor anticipación posible las suplencias a realizar.

Expresamente se pacta que las horas extraordinarias devengadas por dichas suplencias serán compensadas con descanso hasta agotar la disponibilidad de cada calendario.

Igualmente, los responsables de las unidades a turno continuado y rotatorio pueden aplicar otras fórmulas como son, en los casos de ausencias imprevistas, sólo el primer día, retrasar la salida del ocupante del puesto de que se trate y adelantar la entrada del compañero del turno siguiente, preferentemente de manera equitativa, cobrando en este caso la parte proporcional de los importes por suplencia detallados en el anexo número 2.

Prolongaciones de jornada para personal a turno partido o fraccionado.—Cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 5 del cuerpo de este Convenio, el personal a jornada fraccionada deberá prolongar la misma por el tiempo necesario. Salvo excepciones debidamente autorizadas por los responsables de la Unidad de que se trate, las prolongaciones de jornada se efectuarán por personal que no esté en su semana de retén.

En las situaciones de suplencias, prolongaciones de jornada, trabajos programados y llamadas para incorporación inmediata a Tarragona y Zona Franca se aplicará la tabla salarial prevista en anexo número 2, en la que se contemplan las diferentes percepciones en función de que las mismas tengan lugar en un día de trabajo normal, en turno de noche y/o en domingo/festivo, con inclusión y prorrateo en su caso de la cantidad diaria estipulada en concepto de suplencia imprevista.

Dicha tabla salarial está calculada teniendo en cuenta el descanso compensatorio de las horas trabajadas. Caso de no ser posible efectuar el descanso devengado, de conformidad con el artículo 5 del cuerpo de este Convenio, dichas horas adquirirán la consideración y serán abonadas como horas extraordinarias.

El importe de la suplencia imprevista, dejará de percibirse en los trabajos realizados durante las paradas técnicas programadas según calendario.

Los trabajos programados con preaviso a quien tenga que realizarlos, aunque sean durante horas extraordinarias, así como los requerimientos de incorporación inmediata según reglamentado y/o contrato laboral, no serán en ningún momento considerados como retenes.

Laboratorios: En el supuesto de llamadas y/o trabajos programados fuera del horario normal de trabajo, se garantiza un mínimo de cuatro horas extraordinarias. Superadas las cuatro horas mínimas garantizadas, el personal afectado percibirá las horas realmente trabajadas más una, al precio hora extraordinaria y en las condiciones establecidas en el artículo 5 del cuerpo de este Convenio.

Percibirán igualmente el plus de retén diario establecido en el anexo número 1.

Artículo 7. *Retenes.*

Con el fin de superar las discrepancias existentes actualmente sobre el funcionamiento del servicio de retén, la Empresa se compromete a pre-

sentar un proyecto de futuro sobre el Taller de Mantenimiento de la fábrica de Tarragona en un plazo de tres meses, con el fin de que, una vez entregado a los representantes de los trabajadores, pueda ser negociado por ambas representaciones en los tres meses siguientes.

El acuerdo alcanzado en dicha negociación y por lo referente al Taller de Mantenimiento (Mecánica+Tubería) de la fábrica de Tarragona sustituirá el artículo 7 del Convenio Colectivo 1997-1998, cuya vigencia se prorrogará expresamente para ese colectivo hasta la obtención del acuerdo.

El resto de colectivos seguirán rigiéndose por la redacción dada a dicho artículo 7 en el repetido Convenio Colectivo 1997-1998.

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

Se acuerda reducir la jornada anual correspondiente a los diferentes grupos de trabajo en la forma que a continuación se expone:

a) Personal de jornada máxima anual. Reducción de 16 horas en su jornada máxima anual para el año 2000, fijándose la misma en 1.752 horas. Reducción de otras 8 horas en la jornada máxima anual durante el año 2001, pasando a ser su jornada anual de 1.744 horas.

b) Personal de turnos rotativos. Reducción para el año 2000 de 20 horas, pasando a ser su jornada anual de 1.748 horas. Reducción de 8 horas más durante el año 2001, fijándose su jornada anual en 1.740 horas y reducción de hasta 4 horas más para dicho personal en el caso de que el C.G.I.Q. establezca en su próxima negociación una reducción de la jornada anual igual o superior a 8 horas, en cuyo caso la jornada anual del personal a turnos se establecería en 1.736 horas.

c) Personal empleado. Se establece un número mínimo de días de vacaciones para el año 2000 de 26. Para el año 2001 el mínimo de días de vacaciones queda fijado en 27.

Artículo 9. *Jornada Pau Clarís.*

Será para todo el año de ocho a diecisiete horas, de lunes a jueves, con pausa de 45 minutos para la comida, y de ocho a catorce horas todos los viernes.

Las vigilias de Navidad, Año Nuevo y Reyes que no sean viernes, el horario será de ocho a catorce horas.

Además, se establecen tres días de libre disposición, dos de los cuales lo serán para compensar la diferencia de horas.

Servicio exterior: El personal que por circunstancias del trabajo y encontrándose de viaje se vea obligado a trabajar en plazas distintas a la de su Centro de trabajo habitual en fechas que resulten ser fiestas locales en dicho centro de trabajo habitual tendrán derecho a recuperar la fiesta trabajada en un día acordado en el seno de su departamento, dentro de los tres meses siguientes.

Artículo 10. *Laboratorios.*

El personal con la categoría de Analista de Laboratorio I percibirá una prima de especialización del importe reflejado en el anexo 2.

Dicha prima se percibirá de manera automática, cuando el personal acceda a la categoría de Analista de Laboratorio I.

Artículo 11. *Plan de Pensiones.*

A partir de la firma de este pacto y hasta el 31 de marzo de 2000, como más tarde, la empresa promoverá para el personal en activo en dicha fecha, la constitución de un Plan de Pensiones de Jubilación, de los legalmente designados como «de empleo», acogido a la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones, de las siguientes características:

Plan de aportación definida.

Aportación del colaborador: 0,4 por 100 del salario bruto fijo anual.

Aportación de la empresa: 0,8 por 100 del salario bruto fijo anual.

Prestaciones: A la jubilación en forma de renta.

Comisión de control con mayoría de los partícipes. Las decisiones más importantes deberán tomarse por mayoría cualificada.

Entrada en vigor el 1 de abril de 2000.

Los colaboradores que a la fecha de entrada en vigor del Plan fueran miembros o partícipes de otros sistemas de previsión de pensiones de jubilación promovidos con anterioridad por la empresa podrán optar por permanecer en ellos o pasar al nuevo Plan.

El Plan podrá ser utilizado como vehículo de financiación de compromisos de pensiones asumidos por la empresa al amparo de sistemas anteriores.

Se formará una Comisión paritaria de hasta cuatro miembros por cada parte que consensuará la constitución y reglamento del Plan.

En el diseño del Plan y de sus normas de funcionamiento, en la selección del Fondo, así como en la designación de Gestores, Depositarios, Actuarios, Políticas de Inversión de fondos y cuestiones básicas análogas, se procederá de acuerdo con las recomendaciones técnicas de la casa matriz.

Artículo 12. *Discriminación.*

Acción positiva: Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, promoción y formación reflejadas en el artículo 13, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, previa información al Comité de Centro y, en su caso, a solicitud de éste, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 13. *Contratación, promoción y formación.*

En las reuniones ordinarias de los respectivos Comités de Centro, la empresa facilitará la evolución de la plantilla, contratos formalizados y horas extraordinarias realizadas. Asimismo, en el último trimestre del año, la empresa informará de las previsiones de que disponga para el año siguiente en cuanto a evolución de plantilla, así como las diversas modalidades de contratación y subcontratación.

La amortización de puestos de trabajo será decidida por la empresa y comunicada a los Comités de Centro con explicación de sus causas y posibles consecuencias en la organización del trabajo.

Para cubrir los puestos vacantes, la Empresa lo hará por el siguiente orden:

- 1.º Entre personal propio.
- 2.º Entre personal del Grupo.
- 3.º Contratación externa.

En el tercer caso, la empresa hará público el puesto a cubrir y las condiciones que se piden para el mismo, a fin de que si hay algún interesado en la plantilla, tenga la oportunidad de optar a la plaza.

Las diversas modalidades de contratación se ajustarán de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Siempre que sea posible, para la cobertura de vacantes definitivas se efectuarán contrataciones en paralelo.

Para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura, se realizarán contrataciones indefinidas, sujetas a los siguientes períodos de prueba:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados y empleados: Cuatro meses.

Resto de personal cualificado: Tres meses.

Personal no cualificado: Un mes.

Por ambas representaciones se considera la formación continuada de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y desarrollo profesional del trabajador.

La empresa asume el compromiso de promover las acciones que permitan el desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico/profesionales de su personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

Para ello, promoverá programas que, a través de formación teórica, voluntaria y fuera de jornada, más experiencia profesional, posibiliten alcanzar la homologación, como mínimo interna, de dicha formación continuada.

Tanto del contenido de dichos programas como de las normas o reglamento de funcionamiento, se discutirá en la Comisión Intercentros de Formación.

Artículo 14. *Salud laboral.*

Se establece que el coordinador del Comité Intercentros, aceptado por la empresa como interlocutor del Responsable de los Servicios de Prevención, tenga por misión atender las consultas de los respectivos Comités de Salud Laboral y tratarlas con el responsable de los Servicios de Prevención, siempre sin interferir la autonomía de los Comités de Centro.

Se acuerda una reunión anual de una Comisión formada por un Delegado de Prevención de cada Centro de Trabajo y el Coordinador del Comité Intercentros, con el Responsable de los Servicios de Prevención y los repre-

sentantes de la empresa designados en cada momento, para intercambiar información sobre el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Periódicamente, los Comités de Seguridad y Salud de Centro recibirán información sobre temas medioambientales.

Artículo 15. *Ayuda escolar.*

Se percibirá por hijo de 3 a 16 años, inclusive, para cursar hasta Enseñanza Secundaria Obligatoria. Esta ayuda sólo podrá ser percibida por uno de los progenitores, aunque ambos trabajen en la empresa, y siempre que su nivel individual de ingresos no supere los 7.000.000 de pesetas. El valor de esta ayuda figura en el anexo número 2 de este Convenio.

Artículo 16. *Premio aprovechamiento de estudios.*

La empresa concede un premio al aprovechamiento en el estudio a favor de los hijos de sus trabajadores. Se establece un número de 60 premios por año, dotados con 25.000 pesetas cada uno, para realizar estudios de Bachillerato (BAT) y Ciclo Formativo de Grado Medio. Se exigirá como condición inexcusable una calificación media de notable en el curso anterior.

En el supuesto de que no fuesen adjudicados la totalidad de los premios, la cantidad excedente se destinará, en cuantías de 15.000 pesetas, a atender solicitudes con calificación media inferior a notable, por orden decreciente (mínimo calificación: suficiente), y cumpliendo los demás requisitos exigidos.

La Dirección, con la colaboración de los Comités de empresa de cada centro, aplicará el reglamento confeccionado a tal fin, vigilando que las solicitudes de cada Centro de Trabajo puedan ser atendidas si en otros existen saldos favorables sin utilizar.

Por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros, se redactará un nuevo reglamento.

Las prestaciones previstas en los artículos 15 y 16, en ningún caso serán compatibles.

Artículo 17. *Préstamos para la compra de vivienda.*

A partir de la firma de este Convenio, el fondo con destino a este fin será de 40.000.000 de pesetas. La cantidad máxima por beneficiario será de 750.000 pesetas, amortizables en cinco años sin devengar intereses. El prestatario tendrá la obligación de suscribir un seguro para la amortización de dicho préstamo en caso de fallecimiento.

La Dirección, con la colaboración de los Comités de empresa de cada centro, aplicará el Reglamento confeccionado a tal fin vigilando que las solicitudes de cada Centro de Trabajo puedan ser atendidas si en otros existen saldos favorables sin utilizar.

Se acuerda la modificación de dicho Reglamento de forma que se pueda solicitar el préstamo en aquellos casos que, por circunstancias sobrevenidas, que deberán justificarse ante la Comisión correspondiente, deba comprarse una nueva primera vivienda, teniéndose que justificar la enajenación de la anterior. Para otorgar el préstamo no deberán existir solicitudes pendientes para el acceso a una primera vivienda y haber disponibilidad de fondo.

Artículo 18. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*

La empresa sufragará el 100 por 100 de los gastos anuales que soportan los empleados de «BHI, Sociedad Anónima» (escuelas o centros especiales, tratamiento de reeducación, primas de seguros o mutuas, etc.), hasta el tope máximo de 350.000 pesetas por hijo.

Los colaboradores beneficiarios deberán justificar documentalmente la disminución y los gastos que la misma comporta.

Igualmente sufragará el 100 por 100 de los gastos anuales soportados por los colaboradores de «BHI, Sociedad Anónima», hasta el tope máximo de 350.000 pesetas, por causa de disminución en la capacidad física o mental de su cónyuge, siempre que se den los siguientes supuestos:

Que el disminuido no realice un trabajo remunerado ni perciba pensiones o subsidios (excepto las no contributivas derivadas de la disminución de capacidad).

Que exista convivencia y dependencia del colaborador.

Que el afectado se encuentre en su conjunto con unas disminuciones anatómicas o psíquicas que representen como mínimo un 66 por 100, según certificado oficial que se aportará a la solicitud, expedido por el Organismo oficial competente para estos casos.

Que acredite documentalmente los gastos soportados.

Artículo 19. *Premio de antigüedad o vinculación.*

Todo colaborador percibirá como premio por su vinculación al servicio de la empresa una cantidad bruta equivalente a 1/12 parte del sueldo anual pactado a los 25 años de servicio; 2/12 a los 40 años y de 3/12 a los 50 años. Además, se le concederá el día conmemorativo libre.

Artículo 20. *Fallecimiento.*

En caso de defunción por causa natural, del colaborador con al menos un año al servicio de la empresa, sus derechohabientes tendrán derecho a percibir un subsidio consistente en el equivalente a tres mensualidades del último salario/sueldo acreditado.

Artículo 21. *Disponibilidad de diez minutos.*

Durante la vigencia del presente Convenio y para los puestos de trabajo del Centro de Tarragona que anteriormente la tenían reconocida, se mantendrá en 36 horas y 45 minutos que se disfrutarán como sigue:

Personal a régimen de jornada partida o fraccionada: Anticipará su salida cada día laborable en la parte proporcional hasta agotarla.

Personal en régimen de turnos continuados: Queda a elección del colaborador el descansar en las fechas a acordar en cada caso con la empresa, o percibir a fin de año el tiempo no disfrutado a valor hora extraordinaria, en este último supuesto, siempre y cuando no disponga de saldo de horas negativas o tenga programado descanso antes del 31 de diciembre.

Esta disponibilidad no sufrirá incremento por suplencias y cambios de turno, ni disminución en situaciones de Incapacidad Temporal o descanso maternal inferiores ambos a un mes. Caso de Incapacidad Temporal o descanso maternal superior a un mes, se reducirá en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Continuarán subsistentes los criterios manifestados en el momento de su implantación y contenidos en acta 21 de febrero de 1992 correspondiente a la reunión celebrada entre el Comité de empresa de la fábrica de Tarragona y la Dirección de dicho Centro de trabajo.

Artículo 22. *Plus Único. Régimen de turnos Tarragona y Zona Franca.*

El importe del Plus Único establecido para el régimen de trabajo citado, queda detallado para 1999 en el anexo número 1, aplicándose para los años 2000 y 2001 el incremento pactado en este Convenio.

Este Plus incluye todos los pluses: Cambio de turno, nocturno y festivo existentes en la totalidad de un ciclo anual continuo de 2, 3, 4 y 5 turnos respectivamente.

Artículo 23. *Régimen de turnos continuados.*

Plus cambio de calendario: Afecta a las Plantas MDI/CO, MDA, GRANULADO, POLIMERIZACIÓN I Y II, LABORATORIO TÉCNICO Y ENERGÍAS del Centro de trabajo de Tarragona. Su importe para 1999 se detalla en el anexo número 1, aplicándose para los años 2000 y 2001 el incremento pactado en este Convenio.

Este plus se pagará si la empresa, a fin de cada año, a la vista de su programación para el siguiente, considera necesario hacer uso del calendario sin paradas.

Si en el futuro se acordara la incorporación de otras unidades o centros de trabajo a calendario sin paradas, en turno continuado, lo harían en las mismas condiciones aquí establecidas.

Las Plantas a 4 turnos, antes del 30 de noviembre de cada año, cada turno deberá confeccionar un programa de días libres sobrantes de calendario, debiendo distribuirlos desde principio de año hasta completar los días de trabajo anual efectivo, de forma que cada día cuente el turno con el personal imprescindible que cubra sus correspondientes puestos de trabajo. Estos calendarios particulares no serán modificados sin el consentimiento de los interesados.

En el régimen de 5 turnos quedarán a disposición un promedio de 25 días (P) para programar descansos y vacaciones.

En el caso de Energías, hasta cubrir los 25 días promedio citados, se cobrarán los pluses que correspondan, incluido el plus llamada, pasando a partir de entonces a cobrar las posibles suplencias según tablas vigentes.

Período Navidad.—Cada Planta, en función de las necesidades de producción, procurará que durante el período comprendido entre el 24 y 26 de diciembre, así como fin y principio de año, el personal que deba prestar sus servicios sea el mínimo imprescindible. La gratificación especial del turno de noche del 24 y mañana/tarde del 25 de diciembre, así como

los correspondientes mismos turnos del 31 de diciembre y 1 de enero será el que figura en el anexo 2.

Con la suficiente antelación posible, se comunicarán las necesidades del personal para dichas fechas, en base a los planes de producción previstos.

Vacaciones.—Con la estructura de personal prevista, el calendario permitirá, a todos los turnos, la programación de 15 a 20 días libres en el período comprendido entre el 16.6 y el 15.9.

Artículo 24. *Quart de Poblet.*

En sustitución del artículo 24 del Convenio Colectivo 1997-1998, se acuerda negociar en el Centro la implantación de un complemento de puesto de trabajo para todo el personal y cuya aplicación tendrá efectos desde el 1 de enero de 2000.

Asimismo, la empresa está de acuerdo en discutir el tema de calendario en dicho Centro.

En el anexo número 2 se establecen los mínimos por grupos profesionales para Quart de Poblet.

Artículo 25. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán, en caso de desacuerdo empresa-representantes de los trabajadores, al Tribunal Laboral de Cataluña u órgano equivalente.

Las mismas modificaciones, pero de carácter individual, salvo las acordadas empresa-trabajador, pueden someterse a través de un procedimiento de arbitraje al Tribunal Laboral de Cataluña u órgano equivalente. Se limita este acuerdo en su duración a la vigencia del Convenio Colectivo, todo ello, sin perjuicio de la efectividad de la modificación en los términos señalados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Comité Intercentros.*

Como previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea el Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 13 miembros designados entre los componentes de los Comités de Centro.

Dicha designación correrá a cargo de cada una de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la empresa y, en su caso, por las candidaturas que corresponda.

El número de miembros de cada grupo vendrá dado en relación directa y de forma proporcional a los resultados obtenidos en cada una de las elecciones sindicales que se celebren, tanto generales como parciales, de forma que cualquier modificación en la representación sindical tendrá el consiguiente reflejo en la composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se compondrá de un portavoz, un secretario y un secretario suplente, designados de entre los miembros de los Comités de Centro, que serán los encargados de recibir las distintas comunicaciones en nombre del Comité Intercentros, así como de firmar las convocatorias del mismo.

Por la representación de la empresa se designará la persona encargada de recibir los comunicados del Comité Intercentros. En todo caso, la empresa dirigirá los suyos, al menos, al portavoz y al secretario designados.

En las reuniones del Comité Intercentros podrán participar los Delegados Sindicales de empresa de la Secciones Sindicales constituidas.

Las funciones y competencias del Comité Intercentros son las siguientes:

Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las materias que se especifican y que afecten a la totalidad de los centros de trabajo:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos y temporales de aquélla.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Los informes deberán realizarse en el plazo de quince días, a partir de la recepción de la información previa pertinente por parte de la empresa.

Emitir informe cuando exista fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Los miembros del Comité Intercentros estarán legitimados para:

Representar a los trabajadores en la Negociación Colectiva.

Recibir información, que será facilitada al menos semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria.

Las funciones y competencias expresadas no anularán las que tienen los distintos Comités de Centro, sin perjuicio de que los informes emitidos y los acuerdos adoptados entre el Comité Intercentros y los representantes de la empresa vinculen a los Comités de Centro siempre que sean adoptados en el ámbito de las competencias reconocidas a dicho Comité Intercentros.

Adopción de acuerdos.—Los acuerdos y toma de decisiones se buscarán y fomentarán en base al consenso y, en todo caso, los acuerdos en el seno del Comité Intercentros se adoptarán por mayoría absoluta de sus componentes. En el caso de que las decisiones comporten reducción o desaparición de algún derecho vigente en alguno de los Centros de trabajo representados, será preciso la ratificación por mayoría absoluta del Comité de Centro afectado.

Artículo 27. *Situación anterior subsistente.*

En todo lo no previsto o no modificado en este Convenio y mientras dure su vigencia, subsistirá en sus propios términos el «statu quo» existente en cada centro de trabajo a 31 de diciembre de 1994, así como el contenido de los Convenios, pactos y acuerdos de aplicación en aquella fecha.

Artículo 28. *Derecho supletorio.*

En todos aquellos temas no regulados en este Convenio Colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química vigente, como derecho supletorio.

Artículo 29. *Comisión Paritaria.*

De conformidad con el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cumplimiento del Convenio.

La Comisión estará integrada por un Presidente, un Secretario y 12 Vocales, de los cuales seis lo serán en representación de los trabajadores y seis en representación de la empresa y los Asesores jurídicos respectivos.

En Tarragona, a 9 de noviembre de 1999.

ANEXO nº 2**CONVENIO COLECTIVO BAYER HISPANIA, S.A.****SUPLENCIAS Y PROLONGACIONES DE JORNADA
FÁBRICAS DE TARRAGONA Y ZONA FRANCA
IMPORTES A ABONAR REALIZANDO DESCANSO.**

VALORES AÑO 1.999									
NIVEL	Precio Hora Descanso	CC-n. : 3105		CC-n. : 3106		CC-n. : 3107		CC-n : 3108	
		REALIZADAS EN DÍA NORMAL		REALIZADAS DE NOCHE		REALIZADAS EN FESTIVO		REALIZADAS DE NOCHE+FESTIVO	
		<i>x hora</i>	<i>x jornada</i>	<i>x hora</i>	<i>x jornada</i>	<i>x hora</i>	<i>x jornada</i>	<i>x hora</i>	<i>x jornada</i>
5	1.204	1.678	13.426	2.129	17.029	2.516	20.130	2.967	23.733
6	1.279	1.753	14.026	2.204	17.629	2.591	20.730	3.042	24.333
7	1.323	1.797	14.378	2.248	17.981	2.635	21.082	3.086	24.685
8	1.407	1.881	15.050	2.332	18.653	2.719	21.754	3.170	25.357
9	1.445	1.919	15.354	2.370	18.957	2.757	22.058	3.208	25.661
10	1.535	2.009	16.074	2.460	19.677	2.847	22.778	3.298	26.381
11	1.636	2.110	16.882	2.561	20.485	2.948	23.586	3.399	27.189
12	1.723	2.197	17.578	2.648	21.181	3.035	24.282	3.486	27.885
13	1.814	2.288	18.306	2.739	21.909	3.126	25.010	3.577	28.613
14	1.895	2.369	18.954	2.820	22.557	3.207	25.658	3.658	29.261

Valores Año 1.999	
Plus Nocturno	3.603
Plus Festivo	4.956
Plus Cambio de Turno	299
Supl. Imprevista (lunes a sábado)	3.495
Supl. Imprevista (domingo / festivo)	5.243

OTROS CONCEPTOS :

Prima Especialización - Analista Labº I (x 15)	11.053
Ayuda Escolar	18.422
Gratificación Navidad / Año Nuevo	11.000
Plus Bomberos Profesionales (x 12)	91.667

Mínimos por Grupos Profesionales QUART DE POBLET :

<u>Grupo</u>	<u>Ptas./mes</u>
1	183.779
2	193.626
3	206.878
4	225.920
5	251.991