

H. fest. — Pesetas/hora	H. noct. — Pesetas/hora	J. partida — Pesetas/unidad	H. fest./dom. — Pesetas/hora	H. extra — Pesetas/hora
1.231	155	1.854	250	1.743
1.231	155	1.854	250	1.792
1.231	155	1.854	250	1.866
1.231	155	1.854	250	1.866
1.231	155	1.854	250	1.989
1.231	155	1.854	250	1.989

9298

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001172), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 2000 A 2003

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 2000 y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 2003, 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 vengan 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 durante la vigencia del Convenio Colectivo, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicación en cada centro serán los que figuran en el anexo 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 el empleado le quedarán 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 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 tuvieran 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 Convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figuran en el anexo 1.

4.2 *Horas extraordinarias.*—Para cada nivel salarial se pacta el valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo 1 del presente Convenio. Se podrá pactar la compensación de las horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la empresa.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y media de descanso.

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 de plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad mensual que figura en la tabla contenida en el anexo 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.*—Los trabajadores que en virtud de las condiciones establecidas en el Convenio 1998-1999, tengan derecho a la percepción de este plus, percibirán este concepto salarial en los siguientes términos:

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 4 de este Convenio Colectivo.

4.7 *Incremento salarial.*—Los conceptos económicos previstos en el punto 4, régimen económico del Convenio Colectivo, así como la compensación de cambio de jornada, experimentarán los siguientes incrementos:

IPC real + 0,50 puntos para el año 2000.

IPC real para el año 2001.

IPC real + 0,50 puntos para el año 2002.

IPC real para el año 2003.

El incremento salarial para cada año de vigencia estará inicialmente referenciado a la previsión de IPC establecida en los Presupuestos Generales del Estado.

4.8 *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra, y que afectará a los conceptos salariales que a continuación se indican:

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 el 1 de enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización de los salarios sea a la baja se realizará exclusivamente sobre el valor en tablas de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

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.

Durante la vigencia del Convenio se concederán dos días al año de licencia retribuida para asuntos propios, a disfrutar en las fechas en las

que cada trabajador acuerde con su Jefe. Estos días de licencia deberán recuperarse para el debido cumplimiento de la jornada anual pactada, a través de prolongaciones en la jornada diaria como se viene realizando habitualmente.

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.

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 y Salud Laboral 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 *Plan de pensiones del sistema de empleo.*—La «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (Atlántico), ha constituido un plan de pensiones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de sistema de empleo, y que tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de Atlántico, a cuyo favor se ha constituido, a percibir prestaciones—rentas o capitales—por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las prestaciones del plan son autónomas e independientes de las del sistema de la Seguridad Social y tienen el carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

El plan de pensiones se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por un Reglamento, que entre otras cuestiones establece las condiciones de alta y baja de los partícipes y beneficiarios, sus derechos y deberes, el régimen financiero, las prestaciones cubiertas por el plan, y las normas de organización y control del mismo.

Teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el plan de pensiones Atlántico, para la adquisición de la condición de partícipe del mismo, la compañía garantiza con anterioridad a la adquisición de esta condición, de manera directa durante dicho período, unas prestaciones equivalentes a las previstas en el plan para las siguientes contingencias:

Invalidez de activo.

Viudedad de activo.

Viudedad de inválido.

Orfandad.

Los requisitos para adquirir derecho a las prestaciones anteriores serán idénticos a las contempladas en el Reglamento del Plan de Pensiones, que deberán acreditarse, en este caso, ante Atlántico y no ante la Comisión de Control del Plan, al no estar integradas en el mismo.

7.2 *Jubilación.*—Se establece, dentro de una adecuada política de empleo, la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, para el personal en activo que, al momento de cumplir dicha edad, tenga derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social y a las prestaciones complementarias del plan de pensiones Atlántico.

Consecuentemente, de tener derecho el trabajador, en aplicación del plan de pensiones, además de la pensión de la Seguridad Social, a la prestación básica de jubilación del plan, el retiro se producirá de forma automática y conforme se pacta en este Convenio al cumplir el trabajador sesenta y cinco años.

A estos efectos, y para hacer posible el retiro en la forma indicada, los trabajadores que, estando en activo, vayan a cumplir los sesenta y cinco años solicitarán de forma fehaciente de la Seguridad Social, dos meses antes del cumplimiento de dicha edad, el pase a la situación de jubilación, dando cuenta de dicha solicitud a la Dirección de la empresa, a la entidad gestora y a la Comisión de Control, para que adopten las decisiones pertinentes en orden a la extinción de la relación laboral y la liquidación de la prestación básica de jubilación a que hubiese lugar.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, la Dirección de la empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá, en atención a las especiales condiciones de capacitación de un solicitante y visto el informe de los servicios médicos del centro de trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la compañía por períodos anuales, respetándose, durante dichos períodos, el derecho del trabajador a las prestaciones y

aportaciones del plan de pensiones establecidas para los trabajadores en activo, menores de sesenta y cinco años.

7.3 *Fondo de libre destino social.*—La empresa aportará para la cobertura de este fondo la cantidad global de 950.000 pesetas anuales, que se revisará anualmente durante la vigencia del Convenio, con el mismo incremento pactado para la revisión salarial del Convenio. El destino de este fondo será el siguiente:

7.3.1 Bonificación préstamos hipotecarios: De la cantidad global del fondo, antes indicada, se destinará un importe de 3.579 pesetas por empleado y año, a un fondo de atención social, cuyo destino será bonificar 163.870 pesetas los préstamos hipotecarios para la adquisición de primera vivienda.

7.3.2 Ayuda escolar: La cantidad que reste una vez dotado el fondo para los préstamos hipotecarios será distribuida por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo entre todos los trabajadores de Atlántico con hijos que cursen estudios de Preescolar, Educación General Básica, Formación Profesional y Curso de Orientación Universitaria, o Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y LOGSE.

En este apartado se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos, no pudiendo, por tanto, ninguno recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

7.4 *Ayuda a los empleados en situación de incapacidad temporal.*—En los casos de baja de los trabajadores de plantilla derivada de enfermedad común o accidente 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 de la forma expuesta en el párrafo anterior.

7.5 *Ayuda por comidas.*—El personal que realice la jornada partida y el resto del personal que para la realización de horas extras 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 1.500 pesetas por comida y día.

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 norma contendrá la alternativa al sistema de dietas.

El importe de la dieta completa por día para manutención y alojamiento será de 7.362 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. 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 1

Tablas año 2000

Tabla salarial Atlántico 2000 (IPC 2 por 100 + 0,5 por 100 Convenio)

Nivel	S. base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Plus tpte. — Pesetas	Gratific. extraordina- rias junio/ /dic./feb. — Pesetas	Abril — Pesetas	Total — Pesetas	HH. EE. — Pesetas
1	54.797	33.184	8.749	263.944	87.981	1.512.687	1.771
2	57.416	79.730	8.749	411.439	137.146	2.299.325	1.851
3	66.775	76.625	8.749	430.200	143.400	2.399.385	1.851
4	76.577	81.194	8.749	473.315	157.772	2.629.328	1.971
5	84.226	89.236	8.749	520.386	173.462	2.880.373	2.013
6	91.308	100.148	8.749	574.369	191.456	3.168.286	2.037
7	103.431	122.829	8.749	678.781	226.260	3.725.148	2.086
8	123.714	147.866	8.749	814.738	271.579	4.450.252	2.149
1TP	36.528	22.121	8.749	175.945	58.648	1.043.359	1.771
2TP	38.274	53.148	8.749	274.265	91.422	1.567.732	1.771
3TP	44.512	51.078	8.749	286.772	95.591	1.634.432	1.851

ANEXO 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 Chofer 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.
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 Sucursal B.
	7.2 Jefe Administrativo Primera B.
	7.3 Técnico.
	7.4 Jefe de Sección B.
8	8.1 Jefe Sucursal A.
	8.2 Jefe de Sección A.
	8.3 Jefe Administrativo Primera A.

ANEXO 3**Jornada 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 para el año 2000 por importe de 330.828 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 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 4**1. Plus de cumplimiento de objetivos**

Los trabajadores que, en función de las condiciones pactadas en los Convenios Colectivos 1995-1996, 1997 y 1998-1999, tengan derecho a este complemento salarial variable, lo percibirán en los siguientes términos:

1.1 Importe.—Este plus se configura como un concepto salarial variable en función del cumplimiento de objetivos. Anualmente se abonará por este concepto a cada empleado con derecho al mismo una cantidad que puede alcanzar como máximo un porcentaje de la retribución anual total que figura en el anexo 1, en función de la fijación de objetivos que realice la empresa, también con carácter anual.

El porcentaje de retribución variable que se fija para cada año de vigencia del Convenio es el siguiente:

Año 2000, un 5 por 100.

Año 2001, un 5,5 por 100.

Año 2002, un 6 por 100.

Año 2003, un 6,5 por 100.

1.3 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.

1.4 Cálculo.—El total del importe se distribuirá 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).

1.5 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 a los trabajadores que así lo tengan reconocido a título personal, en compensación a la desaparición del premio de antigüedad, la cantidad consolidada por este concepto hasta el 31 de enero de 1994, y en la fracción correspondiente hasta el momento en el que opten por percibir el plus de cumplimiento de objetivos.

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.

9299

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alimentos Priorizados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alimentos Priorizados, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012832), que fue suscrito, con fecha 3 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALIMENTOS PRIORIZADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 2000, 2001, 2002 Y 2003

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio general es firmado, de una parte, por doña Francisca Romero Molleja, doña Ana Mercader Fornieles, don Miguel Quintana Fernández, don Francisco Garvin Ortiz y doña Pilar Vidal Rius, en calidad de miembros del Comité de Empresa, y de otra parte, por don Vicente Palomares Baeza y don César Palomares Baeza, en representación de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa «Alimentos Priorizados, Sociedad Anónima», en cada uno de sus centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado en la citada empresa.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos referidos al 1 de enero de 2000.