

**14308** *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9000322), que fue suscrito con fecha 30 de mayo 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 y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 7 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRAXAIR ESPAÑA, SOCIEDAD LIMITADA»**

### CAPÍTULO I

#### **Ámbito de aplicación y organización del trabajo**

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa, tal y como se define más adelante, y sus respectivos trabajadores.

Se entiende por la empresa cada una de las compañías «Praxair España, Sociedad Limitada», «Praxair Producción España, Sociedad Limitada», y «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada», que son todas ellas las empresas que integran a efectos de este Convenio la unidad empresarial, en la que, sin embargo, no deben incluirse otras sociedades que, en términos mercantiles pertenezcan al grupo, pero no están incluidas en el ámbito de negociación de este Convenio.

En el anterior concepto de empresa quedarán asimismo incluidas aquellas compañías que se creen en el futuro en procesos análogos a los que dieron origen a Praxair Producción y Praxair Soldadura.

En relación con lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no excede el ámbito de empresa.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde la empresa desarrolla sus actividades, así como en todos aquellos que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta a todos los trabajadores ocupados en los centros de la empresa, sujetos a contrato de trabajo, sin más exclusión que las establecidas por norma legal.

A los trabajadores incorporados a cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio como consecuencia de la integración de la Compañía Liquid Carbonic de España, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo con arreglo al contenido del Plan de Integración incorporado a la Resolución de la Dirección General de Trabajo (exp. número 48/96), cuya regulación prevalecerá en caso de contradicción con el presente Convenio.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2000.

b) Su duración será de dos años con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001 a excepción del incremento salarial, que se aplicará con vigencia de un año.

c) El presente Convenio será prorrogado por la tácita de cada año, mientras que no sea denunciado ante el organismo competente con una antelación mínima de un mes y máxima de cuatro y en la forma prevista por las disposiciones legales.

d) Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Aquellas cuestiones específicas sobre las que no se logre acuerdo en el curso de la subsiguiente negociación, serán sometidas a un arbitraje según lo regulado en la Resolución de 29 de enero de 1996 del ASEC y su Reglamento de Aplicación.

##### Artículo 5. *Compensaciones y absorciones.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

##### Artículo 6. *Garantías personales.*

En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

##### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de los órganos directivos de la empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la legislación vigente.

Sin merma de lo anterior, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa desarrollarán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

### CAPÍTULO II

#### **Clasificación del personal**

##### Artículo 8. *Clasificación del personal por razón de permanencia.*

Por razón de permanencia al servicio de la empresa los trabajadores se clasifican de acuerdo con los tipos o alcance que se señalen en la legislación vigente en cada momento en materia de contratación.

##### Artículo 9. *Categorías profesionales.*

Las categorías y los grupos profesionales aplicables a todo el personal son los que se identifican en la tabla Convenio anexo I, según las definiciones recogidas en la Orden de 24 de julio de 1974, que se dan aquí por reproducidas.

En el anexo A del presente se establece la asimilación de puestos de trabajo a categorías profesionales, respetando en todo caso situaciones individuales en las que la categoría profesional ya ostentada sea superior a la que corresponda por puesto de trabajo.

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre las mismas.

### CAPÍTULO III

#### **Ingresos, ascensos, plantilla y traslados, cambios de puesto y ceses**

##### Artículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa vigente en materia de contratación.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa durante seis meses continuados como mínimo y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación.

3. Si el trabajador sustituido no se reintegra en el plazo establecido, o cuando desaparezca la causa que le faculta para disponer de una exce-

dencia, perderá su derecho a la reserva de puesto, y el trabajador que le haya sustituido con carácter interino pasará a formar parte de la plantilla de la compañía con carácter de fijo.

4. La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para la cobertura de vacantes, así como la documentación a aportar. Comunicará con quince días de antelación al inicio de la selección a todos los centros de trabajo, a través del tablón de anuncios, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de la selección, información que también dispondrán los representantes del personal, para que cualquier trabajador de la empresa pueda participar en dicho proceso.

5. Los trabajadores contratados por tiempo determinado percibirán desde su ingreso el plus de asistencia al trabajo y la cantidad de ayuda de comida aplicable en ese momento, y cobrarán, en su caso, la prima con arreglo a cuanto establece el Reglamento de la Prima.

6. A los trabajadores con relación laboral indefinida, y una prestación de servicios ininterrumpidos de al menos seis meses, se les asignará como mínimo el escalón 2.

7. Los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo serán debidamente informados de las contrataciones temporales que se establezcan en el mismo.

#### Artículo 11. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores fijos o de los sujetos a cualquier modalidad contractual se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.  
Resto de personal: Dos meses.

Excepcionalmente cuando el contrato de trabajo se celebre por un período de tiempo inferior a dos meses, el período de prueba se fija en quince días para todas las categorías.

Solo se entenderá que el trabajador esta sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el período de prueba, este computará a todos los efectos de acuerdo con la modalidad de contrato suscrito.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 12. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Contramaestre, Capataz, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Exploración, Jefe de Primera Administrativo, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Conserje, Cobrador y Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente, al cumplir los dieciocho años, los trabajadores que hubieran sido contratados con una edad inferior a aquélla, serán promovidos a la categoría profesional superior según el grupo que por sus funciones le corresponda.

3. Para el personal incluido en valoración Bedaux, además de los Jefes de centro de trabajo, los representantes de personal de dichos centros podrán solicitar la valoración de cualquier puesto de trabajo del mismo. Dichas solicitudes incluirán una justificación de la revisión, y deberán ser recibidas por el Departamento de Personal antes del 31 de mayo de cada año.

El Comité de Valoración Bedaux integrado por las personas que determine la Dirección de la compañía efectuará la valoración de los puestos, cuya solicitud haya sido recibida en tiempo y forma. No obstante podrán asistir a las sesiones de dicho Comité dos representantes de los trabajadores con voz pero sin voto.

#### Artículo 13. *Plantilla.*

La empresa confeccionará cada año antes del 20 de diciembre la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que com-

prende cada categoría profesional, con la separación y especificación o grupos y subgrupos.

En los casos en que la empresa vaya a crear o amortizar puestos de trabajo, informará previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro afectado y a la Comisión Mixta de las causas que motivan una y otra decisión.

#### Artículo 14. *Escalafón.*

Con carácter único y por centro de trabajo, la empresa confeccionará anualmente antes del 20 de diciembre, el escalafón de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal en orden por la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distribución de grupos ni categorías profesionales y del que entregará un ejemplar a la Comisión Negociadora.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la empresa y, si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

#### Artículo 15. *Traslados.*

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- Por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él.  
Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

Indemnización en metálico a fondo perdido de 1.682.000 pesetas, cuyo importe se regularizará cada año con la variación del IPC durante el año anterior, la cual sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.

Tres meses de preaviso.

Diez días naturales de permiso con dieta, más importe de locomoción para búsqueda de vivienda. Si el trabajador es casado, la dieta y locomoción se hará extensiva en igual cuantía a su cónyuge.

Para que el trabajador trasladado tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de centro de trabajo deberá obligar al traslado de la vivienda, y la distancia entre los dos centros de trabajo deberá superar, en todo caso, los 50 kilómetros.

Si el trabajador afectado en el traslado renunciara al mismo, su indemnización vendrá determinada por la normativa legal, o en todo caso la correspondiente al siguiente baremo.

Dos mensualidades de salario escalón más prima media y antigüedad por años de servicio.

Una mensualidad de salario escalón más prima media y antigüedad complementaria para casado.

Una mensualidad de salario escalón más prima media y antigüedad complementaria por cada familiar que conviva con el trabajador y esté a su cargo.

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de 20 mensualidades de salario escalón más prima media y antigüedad. Mínimo garantizado seis mensualidades.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría, grupo o subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la actitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

5. En el caso de traslado de un trabajador de un centro de trabajo a otro distinto del que fue contratado, si supone cambio de municipio y una distancia mínima de 5 kilómetros, se aplicará cuanto establece el artículo 16 para cambios de centro de trabajo a lugares distintos.

En todo caso, el traslado ha de suponer para el trabajador pasar a desempeñar su puesto de trabajo en un edificio distinto a aquél en que lo hacía antes de ser trasladado, como consecuencia de haber sido objeto de un traslado de centro de trabajo en el que se den los supuestos antes contemplados.

#### Artículo 16. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifique, en cuyo caso no deberá ser inferior a dos meses.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo y
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si el trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado, y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

**Cambio de centro de trabajo a lugar distinto:** Cuando se produzca el traslado de un centro de trabajo a otro lugar (y con él a sus trabajadores), que suponga cambio de municipio, o de 5 kilómetros dentro de grandes ciudades, la empresa abonará, por una sola vez y a cada trabajador afectado, un importe de 58.500 pesetas en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar. Dicho importe se revisará con la variación del IPC durante el año anterior.

Si se comprobara claramente que los perjuicios derivados del traslado fuesen notablemente superiores a lo señalado, los representantes del personal tratarán sus aspectos económicos con el Departamento de Personal.

#### Artículo 17. *Cambios de puesto de trabajo.*

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría, y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor. En todo caso este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo; respetando en tales casos el mantenimiento de su nivel salarial.

Cuando los referidos cambios obedezcan a exigencias técnicas, organizativas, económicas o de producción de cara a la conservación del empleo se garantiza al trabajador la percepción de la media del salario real (salario escalón de calificación más prima real) percibida en los tres últimos meses durante los seis meses siguientes. Transcurrido dicho período de seis meses se le garantiza la media de evaluación (12 por 100) durante los veinticuatro meses siguientes.

#### Artículo 18. *Trabajos de distinta categoría.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Trabajos de categoría superior: Todo trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación de su servicio, la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar o servicio social sustitutorio, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior durante cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

2. Trabajo de categoría inferior: Si por necesidad justificada de la empresa se destinara a un productor a trabajos pertenecientes a una categoría profesional inferior a la que está adscrito, conservará la retribución que corresponda a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador, informando de tales casos a los representantes del personal.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

#### Artículo 19. *Movilidad entre empresas.*

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá determinar que cualquier empleado incluido en el ámbito personal del presente Convenio pase a desempeñar funciones en otra de las empresas a que se refiere el presente Convenio, mediante puesta a disposición o sucesión en el contrato de trabajo; aplicándose en tales supuestos cuanto establecen los artículos 15 a 18 tanto en su procedimiento como en las garantías y reservas que establecen. Actuarán en todo caso como límites los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo la empresa, en otro caso, dotar al trabajador de la formación precisa.

2. Dichas variaciones deberán ser informadas previamente a los representantes de los trabajadores de los centros afectados.

3. Los trabajadores afectados por tales variaciones tendrán prioridad respecto de posibles nuevas contrataciones para ocupar su puesto de origen.

#### Artículo 20. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico: Dos meses.

Subgrupos de Administrativos, Técnico de Oficina y Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad: Un mes.

Personal Especialista y no Cualificado: Quince días.

El incumplimiento, por parte de los trabajadores, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

### CAPÍTULO IV

#### Política salarial

#### Artículo 21. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el salario de convenio y los complementos del mismo.



Estos complementos se sistematizan en el siguiente esquema:

1. Complementos de puestos de trabajo.

1.1 Comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:

Personales: De idiomas, de títulos.  
De peligrosidad y toxicidad.

1.2 No comprendidos en la valoración del puesto de trabajo:

Turnicidad.  
Nocturnidad.  
Trabajo en festivo.  
Noches 24 y 31 de diciembre.  
Plus de retén.  
Plus comida.  
Diferencia de categoría.

2. Complemento de cantidad y calidad:

2.1 Prima directa.  
2.2 Prima indirecta.  
2.3 Incentivos.  
2.4 Horas extras.

3. Complemento personal:

3.1 Antigüedad.

4. Percepciones salariales de vencimiento superior al mes:

4.1 Pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre.

5. Percepciones económicas no salariales:

5.1 Plus de asistencia.  
5.2 Otros.

El complemento personal de antigüedad reflejado en el cuadro anexo 3, aunque separado retributivamente en la tabla de calificación anexo 2, forman para cada trabajador afectado el conjunto de retribuciones salariales de Convenio, en cómputo global. Dicho complemento será el único de carácter consolidable.

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Artículo 23. *Pago de retribuciones.*

El pago del salario se realizará por meses, durante la jornada laboral, mediante talón u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Anticipos al personal: El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por importe equivalente al 90 por 100 de su salario.

Las fechas fijadas para el cobro de los anticipos son los días 5 y 15 de cada mes, salvo en el caso de que estas fechas coincidan con días festivos, cobrándose entonces el día anterior al fijado. No obstante, en casos urgentes, previa justificación del motivo, podrán concederse excepcionalmente en otras fechas.

La solicitud con la cantidad de anticipo se hará al menos, con dos días de antelación.

Artículo 24. *Antigüedad.*

1. Los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el número de años ininterrumpidos de servicios prestados a La empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. Los valores de la tabla de antigüedad anexa a este Convenio permanecerán sin modificación en el futuro, pero los devengos de nuevos trienios y quinquenios se efectuarán de acuerdo con los mismos. Asimismo cada año, se incorporará a las tablas salariales (anexo I y II) al propio

tiempo que se incorporan los incrementos pactados para éstas, la cantidad que resulte de efectuar la siguiente operación:

$$I_n = \frac{TOT_{n-1} \times SMI_n}{E}$$

siendo:

$TOT_{n-1}$ : Antigüedad total pagada año anterior, deducida la cantidad pagada a los empleados procedentes de «Liquid Carbonic de España, Sociedad Anónima».

$SMI_n$ : Tanto por uno de incremento del salario mínimo interprofesional del año actual.

E: Número de empleados en plantilla al 31 de diciembre con contrato de duración fija o de duración determinada superior a seis meses, deducidos los empleados procedentes de «Liquid Carbonic de España, Sociedad Anónima».

Resultando para el año 2000 la cantidad de 3.243 pesetas a incorporar al salario escalón.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso.

4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.

5. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

6. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, al incorporarse, no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales, percibirán, en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10 por 100 del salario mínimo interprofesional, sin que en ningún caso dicho importe sea inferior a la parte proporcional que le corresponda con respecto a la cantidad fijada en el punto 2.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno, el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno percibirá un plus de nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la tabla anexa 4, equivale a una jornada completa.

El suplemento o plus mencionado, se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por el productor, cuando el período nocturno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Los trabajadores que siendo habitual su trabajo en horas diurnas tengan que trabajar en horas nocturnas, con un mínimo de un día sin que ello represente abono de horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el citado plus de nocturnidad.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se derivan de los satisfechos por horas extraordinarias y los contenidos en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 26. *Trabajos tóxicos y peligrosos.*

La empresa, contempla las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectivo por separado este complemento.

Artículo 27. *Plus de trabajo en festivo.*

1. El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (siete días/semana) y con descanso programado entre semana, recibirá 14.543 pesetas brutas por cada día festivo (excepto sábado y domingo) trabajado, así como por trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre.

2. Los empleados, no incluidos en la definición del apartado anterior, que realicen horas extraordinarias en domingo o festivo percibirán, independientemente de la compensación de dichas horas, una cantidad adicional por cada festivo o domingo de 4.000 pesetas.

Estas cantidades serán incrementadas cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la tabla salarial del Convenio.

**Artículo 28. Plus de retén.**

1. Por necesidades del servicio de la empresa esta precisa tener cubierto un servicio de retén, que será desarrollado por el personal incluido en valoración Bedaux que, para ello, habrá de llevar a busca personas para su localización o un teléfono móvil fuera de sus horas de trabajo.

2. Existen dos modalidades de cobertura del presente servicio:

a) Empleados que reciban llamadas telefónicas que se produzcan fuera de la jornada laboral, y deban resolver telefónicamente los incidentes producidos.

La cantidad a percibir por este concepto y por el mes en que se desarrolle la guardia, será de 60.482 pesetas.

En el supuesto en que el servicio sea prestado por varios empleados, el anterior importe se distribuirá entre los mismos proporcionalmente al número de días que haya prestado el servicio cada uno de estos durante el mes correspondiente.

b) Empleados que reciban avisos, cuyas respuestas plantee la necesidad de desplazarse bien a un centro de trabajo de la empresa, bien a un centro de trabajo o instalaciones de un tercero con quien la empresa tenga una relación comercial o industrial; para una vez desplazado resolver cualquier incidencia.

El personal afectado por este plus deberá permanecer a una distancia tal que le permita acceder a su centro de trabajo en menos de una hora, salvo causa ajena a su voluntad.

La cantidad a percibir por este concepto es de 45.000 pesetas con independencia de las horas extras realizadas para la resolución de la incidencia. En cada desplazamiento se computará un mínimo de tres horas extraordinarias.

En el supuesto en que el servicio sea prestado por varios empleados, el anterior importe se distribuirá entre los mismos proporcionalmente al número de días que haya prestado el servicio cada uno de estos durante el mes correspondiente.

Los anteriores importes se revisarán cada año en la misma cuantía que las tablas salariales.

**Artículo 29. Plus de turnicidad.**

1. El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (siete días/semana) percibirá por día un plus de turnicidad, equivalente al 21 por 100 del valor de su escalón de calificación. Dicho plus incluye el de trabajo en domingo.

Los trabajadores incluidos en este régimen de turnos rotativos de ciclo continuo, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia que afecte al régimen de relevo.

En el supuesto de que la incidencia (ausencia, retraso, etc.) no sea comunicada a la empresa con veinticuatro horas de antelación, sus efectos, serán cubiertos mediante la prolongación, hasta un máximo de cuatro horas del saliente, y se solicitará la presencia del trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada en cuatro horas. De no ser posible localizarlo, la sustitución se realizará prolongando turno el operario saliente que no ha sido relevado.

Dicha cantidad será revisada cada año en la misma cuantía que las tablas salariales.

2. El personal con trabajo a turnos rotativos las veinticuatro horas del día, durante los cinco días laborables de la semana y con períodos de descanso igual al resto de la plantilla, percibirán por día efectivamente trabajado bajo ese régimen la cantidad de 412 pesetas.

Dicha cantidad será revisada cada año en la misma cuantía que las tablas salariales.

3. El personal con trabajo a turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día, percibirá por día efectivamente trabajado bajo ese régimen la cantidad de 350 pesetas.

Dicha cantidad será revisada cada año en la misma cuantía que las tablas salariales.

4. El presente plus en sus distintas versiones no es consolidable en ningún caso.

5. A efectos de la aplicación de este artículo se entiende por turno rotativo, aquel que requiera de forma habitual alternar el turno en ciclos cuya duración sea por un período no inferior a una semana ni superior a dos semanas.

**Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.**

Su importe figura incluido con la totalidad anual fijada para cada categoría en las tablas de escalones anexas a este Convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad del valor de escalón, incrementado por la antigüedad que corresponda a cada caso.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual, la fracción completa de semana o mes se computará como unidad completa.

El prorrateo a que se refiere el párrafo anterior se efectuará de la forma siguiente:

Antigüedad de más de seis meses: Una mensualidad.

Antigüedad de cinco a seis meses: Veinte días.

Antigüedad de cuatro a cinco meses: Quince días.

Antigüedad de tres a cuatro meses: Diez días.

Antigüedad de dos a tres meses: Ocho días.

Antigüedad hasta dos meses: Cinco días.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas la de Navidad el 15 de diciembre; la de julio, el 15 del mismo mes, y la de beneficios el 15 de abril. En caso de resultar festivo cualquiera de los citados, se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

La paga de beneficios es la satisfecha en el mes de abril, correspondiendo al mismo ejercicio económico del año que se abona.

Las gratificaciones serán satisfechas a todos los productores bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquellos que estuviesen de baja por enfermedad, accidente, vacaciones y licencia obligatoria de servicio militar, no satisfaciéndose por el contrario, a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

**Artículo 31. Participación en beneficios.**

El artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, de 24 de julio de 1974 (derogada), establece para el personal fijo e interino una participación en beneficios equivalente al importe de quince días del salario de escalón de calificación más el complemento de antigüedad.

La empresa mantiene ésta, denominada participación en beneficios, adelantando su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

Con el mismo criterio, aquel trabajador que cause baja antes del abono de esta paga de beneficios percibirá la parte proporcional al período de tiempo trabajado en el mismo año.

El trabajador que habiendo percibido la citada paga de beneficios causa baja en la empresa con posterioridad al percibo de la misma, le será deducida de su liquidación o finiquito la parte correspondiente al período del año no trabajado.

**Artículo 32. Complementos y garantías individuales de la retribución.**

Las cantidades que la empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo, en atención a circunstancias personales o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de categoría profesional.

Al personal incluido en la valoración Bedaux se le garantizan las retribuciones señaladas en las Tablas anexas, con las excepciones que se deriven de la aplicación del Plan de Integración de «Liquid Carbonic de España, Sociedad Anónima».

Al personal no incluido en la citada valoración Bedaux, a efectos de incrementos salariales, se les garantiza el 65 por 100 del incremento aplicado a las tablas salariales, pudiendo ser absorbido el restante 35 por 100.

A los vendedores a comisión se les garantiza el 100 por 100 del incremento salarial pactado en este Convenio, sobre el fijo establecido en su sistema de retribución.

**Artículo 33. Plus de asistencia.**

La empresa abonará una indemnización extrasalarial por los gastos y suplidos que el traslado al trabajo y del trabajo produce al trabajador. El presente plus sustituye las obligaciones que para la empresa se puedan derivar de normas de carácter general en esta materia.

El presente plus se devengará por jornada de trabajo fijándose su cuantía con carácter general en 363 pesetas brutas al día, para 2000, salvo condición más beneficiosa ya devengada. Dicha cantidad se revisará cada año en la misma proporción en que haya variado el IPC en el año anterior. Excepciones:

Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).

Días de vacaciones.

Artículo 34. *Incentivos.*

La compañía tiene establecido un sistema de incentivos para compensar el rendimiento individual de sus empleados, en base a mediciones objetivas en los casos en que su práctica ha sido factible.

En la actualidad son de aplicación los siguientes, con observancia del contenido en todo caso del Plan de Integración de «Liquid Carbonic de España, Sociedad Anónima».

## A) Primas objetivas:

a) Plus de producción del Taller de Aparatos Actividad sistema Bedaux por cronometraje de tiempo standard por operación con rendimientos mínimos de 60 y máximos de 80 puntos Bedaux.

b) Plus voluntario para los Conductores de Cisterna de Distribución de Líquido con Jornada Especial para Transportes por Carretera.

Actividad computada como resultado de kilómetros recorridos. Las cargas y descargas efectuadas (afectadas por un coeficiente en función del tamaño de las mismas) y servicios realizados en festivos o domingos para los Conductores de Cisternas.

c) Plus voluntario para los Conductores y Ayudantes de Camiones de Reparto de Botellas con Jornada Especial para Transportes por Carretera.

Actividad computada como resultado de kilómetros recorridos y de las botellas movidas (con precios por bloques en función del tipo de servicio y capacidad del vehículo) y servicios realizados en festivos o domingos para los Conductores y Ayudantes de Camiones de Reparto.

## d) Retribución variable.

La aplicación de retribución variable, en cualquiera de sus formas, para aquellos trabajadores que la tengan fijada en función del cumplimiento de unos objetivos marcados por la empresa, se ajustará a lo siguiente:

Establecimiento de los objetivos con criterios homogéneos para cada uno de los colectivos afectados, que en el caso de los Vendedores a Comisión estarán relacionados con el potencial del mercado de cada área de trabajo y con la cartera existente y potencial de clientes.

Determinación de los objetivos concretos, en los quince primeros días del ciclo correspondiente.

Comunicación al interesado.

B) Primas subjetivas: En los restantes grupos en los que no ha sido posible la aplicación de una prima objetiva, la empresa practica un sistema de incentivos en base a una evaluación subjetiva de la actuación de las personas en función de los factores: Calidad de trabajo, cantidad de trabajo, rendimiento y responsabilidad.

## Disposiciones comunes:

Anualmente se aumentará el valor de estos incentivos en la misma proporción que se incremente en la tabla salarial, salvo las comisiones sobre ventas y otras percepciones vinculadas a elementos de cálculo variable.

Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los centros de trabajo que correspondan teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los representantes del personal.

Los nuevos valores (de las primas subjetivas y objetivas) aplicables a cada año, se harán efectivas con la regularización del salario.

Se incorporan como anexos B del Convenio las normas de aplicación de los cuatro sistemas de prima existentes (Taller de Aparatos, Conductores de Líquido, Conductores de Comprimido y Subjetiva de Personal Bedaux).

## CAPÍTULO V

**Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones**Artículo 35. *Jornada de trabajo.*

La jornada real de trabajo fijada en cómputo anual queda establecida en mil setecientas cincuenta y cinco horas para el año 2000 y mil setecientas cincuenta y una para el año 2001. En aquellos centros de trabajo, afectados por la reducción de jornada, en que la exigible atención a las necesidades comerciales o de producción lo permita, la mencionada reducción de jornada se llevará a cabo mediante un día o dos medios días de descanso siempre y cuando quede garantizada una asistencia de un 60 por 100 de la plantilla del Departamento o centro.

Se respetarán las jornadas de trabajo actuales en cómputo anual más beneficiosas concedidas.

Artículo 36. *Jornada reducida.*

La enfermedad grave del cónyuge, de cualquiera de los hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres o hermanos políticos siempre que convivan con el empleado facultarán a éste para que le sea reconocida una jornada reducida mientras se dan las circunstancias mencionadas, cuya reducción puede llegar hasta un máximo de un 40 por 100 en cuyo mismo porcentaje se reducirán todos los conceptos salariales. Idéntico tratamiento podrá solicitarse en caso de parto, por un periodo de veinticuatro meses a contar desde aquél.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.

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 e impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará trimestralmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre el número de horas extraordinarias utilizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por Secciones. Con carácter previo a dicha reunión, la Dirección enviará a los distintos representantes de los centros la información correspondiente a horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias de cada trabajador para 2000 será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.755 \text{ horas}} = \text{Salario hora}$$

$$\text{Salario hora} \times 1,75 = \text{Valor hora extraordinaria}$$

siendo:

SC = Salario Convenio o de calificación con pagas extraordinarias y de beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

T = Turnicidad (complemento de puesto de trabajo).

Durante el 2001 se aplicarán las cantidades salariales correspondientes, y como divisor, la cifra de mil setecientas cincuenta y una horas.

Determinado el calendario, la Dirección de la compañía podrá disponer de hasta un máximo de ochenta horas anuales a computar como horario o jornada flexible. Dichas horas tendrán la consideración de horas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada, y sólo serán de aplicación en los días laborales que resulten para cada trabajador.

Serán condiciones indispensables para la aplicación de las horas flexibles los siguientes extremos:

Existencia de razones técnicas, productivas u organizativas.

Preaviso de siete días.

Comunicación simultánea del preaviso a los Representantes del centro de trabajo.

La compensación de las horas flexibles será por horas de descanso hasta la hora decimosexta acumulada durante el año. Una hora y media por cada hora flexible desde la decimoséptima, en cuyo supuesto una hora será de descanso obligatorio y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida a juicio de la empresa

Artículo 38. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

Completando el régimen de prestaciones que satisface la Seguridad Social en los distintos supuestos de incapacidad temporal, y que está regulado en el artículo 129 de la Ley de Seguridad Social; disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 3158/1966, de 23



de diciembre; Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, y Real Decreto Legislativo 5/1992, de 21 de julio, la compañía abonará las cantidades siguientes:

1. En los supuestos de IT derivados de enfermedad común, la compañía abonará desde el primer día hasta el día 15 el 100 por 100 del salario escalón; durante los días 16 al 20 la diferencia entre el 60 por 100 de la base reguladora a efectos de dicha contingencia y el 100 por 100 del salario escalón y prima; y a partir del día 21 y mientras exista la obligación por parte de la compañía de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador, la diferencia existente entre el 75 por 100 de la citada base reguladora y el cien por cien del salario escalón y prima.

2. En los supuestos de IT derivados de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, la compañía abonará el primer día el 100 por 100 del salario escalón; durante el período de tiempo que media entre el 22 día y el 15 día la diferencia existente entre el 75 por 100 de la base reguladora a efectos de esta contingencia y el 100 por 100 del salario escalón; y a partir del día 16 y mientras exista la obligación por parte de la compañía de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador, la diferencia existente entre el 75 por 100 de la base reguladora a efectos de esta contingencia y el 100 por 100 del salario escalón y la prima.

I. Se hará un seguimiento general del absentismo por IT, y otro específico derivado de enfermedad común excluyendo en este último caso el absentismo de larga enfermedad (más de ciento ochenta días naturales de baja), lo que determinará:

1. Si durante 2000 el índice de absentismo por IT es inferior al 2 por 100 o no supera el promedio de los índices de los tres años inmediatamente anteriores, en tal caso, la compañía abonará los siguientes complementos en 2001:

En los supuestos de IT derivado de enfermedad común durante los quince primeros días, la compañía abonará exclusivamente las cantidades que en virtud de las disposiciones hoy vigentes, resulten obligatorias; a partir del decimosexto día, la empresa, abonará una prestación equivalente al 25 por 100 de la base reguladora por contingencia común.

Idéntico porcentaje, pero aplicado a la base reguladora por enfermedad profesional o accidente de trabajo, abonará la compañía a partir del segundo día en los supuestos de IT derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

2. Si durante 2000 el absentismo específico derivado de enfermedad común es inferior al 1 por 100 o no excede de la media de los tres años inmediatamente anteriores, por el mismo concepto, en tal caso, la compañía abonará en 2001 las cantidades establecidas según los casos en el apartado anterior.

3. Un sistema análogo será de aplicación en el año 2001.

II. La empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento a pagar como consecuencia de la aplicación del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjera reducción de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social, o variación en el número de días en los que esta última abone alguna prestación.

III. Para el personal procedente de «Liquid Carbonic de España, «Sociedad Anónima», el concepto de salario escalón ha de referirse al salario escalón transitorio.

IV. Todo trabajador en situación de IT tendrá garantizada la cantidad que recupere la empresa de la Seguridad Social si prorrateado su importe con las pagas extras, supera las cantidades a percibir por el trabajador de acuerdo con los apartados 1 y 2.

#### Artículo 39. *Calendario.*

Una vez publicado el calendario laboral de ámbito nacional, así como el de las Comunidades Autónomas donde cada una de las empresas tenga instalados centros de trabajo, la Dirección señalará con la intervención de los representantes del personal de cada centro de trabajo el calendario de cada uno de ellos, teniendo en cuenta las condiciones de productividad del centro, las necesidades del servicio comercial y la coordinación necesaria entre los distintos centros de la empresa.

Con excepción de los centros de trabajo y/o colectivos de trabajadores con régimen de horario especial, el calendario de cada centro de trabajo quedará establecido en un horario de lunes a viernes, salvo para aquellos centros de nueva apertura en el futuro, o centros ya creados que amplíen o modifiquen sus actividades, respecto de los que, en opinión de la empresa y con conocimiento de la Comisión Mixta, una mejor atención a clientes aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados; a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles

el calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un servicio de guardia.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos para toda la compañía, si bien excepcionalmente las necesidades de Producción, Llenado y Distribución pueden determinar a juicio de la Dirección la apertura de algún centro.

#### Artículo 40. *Vacaciones.*

El régimen de vacación anual retribuida del personal afectado por el presente Convenio queda establecido en treinta días naturales, que podrán disfrutarse de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada centro o Departamento, de la siguiente forma:

Con carácter general, treinta días naturales.

Personal a turnos o con jornada de lunes a viernes, veintidós días laborables.

Deberán disfrutarse, como mínimo, diez días laborables de forma ininterrumpida.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario: Se establece por Departamentos o centros. El Jefe del mismo solicitará de los Productores la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del Departamento o centro.

En caso de coincidencia en las fechas de disfrute de vacaciones y dentro de cada categoría, tendrá derecho a elegir el trabajador con más antigüedad en ella. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento, pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

La planificación de vacaciones de cada centro deberá estar presentada antes de finalizar el mes de abril de cada año.

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones la empresa obligara al trabajador a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la empresa abonará como indemnización al trabajador los gastos ocasionados, debidamente justificados, con un mínimo de percepción del 25 por 100 del valor de una mensualidad.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. Al personal con trabajo a turnos rotativos y ciclo continuo que perciba plus de turnicidad, le será igualmente abonado dicho plus en el promedio de los tres meses anteriores al iniciar las vacaciones anuales.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derecho habientes.

Jornadas de descanso: Adicionalmente a las vacaciones reguladas en el apartado anterior, el personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar cuatro días de descanso, de los que uno de ellos habrá de disfrutarse en el período de tiempo comprendido entre el 20 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año. Para el personal de centros de trabajo con jornada de trabajo en cómputo anual más beneficiosa que la consignada en el artículo 34, el horario correspondiente a dichos días de descanso, será recuperable en todo caso, mientras permanezca dicha circunstancia.

Los referidos días de descanso habrán de disfrutarse y distribuirse en la siguiente forma:

Habrà de quedar garantizada una asistencia de un 60 por 100 de la plantilla en cada Departamento o centro.

En lo demás, se aplicarán los criterios señalados en el apartado anterior para las vacaciones.

## CAPÍTULO VI

**Desplazamientos y dietas, licencias y excedencias**Artículo 41. *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 8.949 pesetas por cada día, de acuerdo con el siguiente criterio y distribución:

Locomoción:

Tren noche:

Departamento «single» cuando se viaje solo.

Departamento doble cuando se viaje en compañía de otro trabajador.

Tren día: Segunda clase.

Avión: Clase turista.

Desayuno	Comida	Cena	Habitación o factura hab. hotel **	Dieta Noche Viaje	Media dieta	Dieta comida	Completa - Total
370	3.380	2.415	2.786	1.111	3.188	6.165	8.949

Efecto de aplicación: 1 de enero de 2000.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores, justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Las revisiones se efectuarán a principio de cada año.

La actualización de las cantidades arriba indicadas se efectuará en base a la evolución del IPC en el año anterior.

El precio por kilómetro realizado al Servicio de la Compañía en coche propio será de 45,73 pesetas los primeros 10.000 kilómetros y de 40,88 para el resto.

Artículo 42. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se expone:

## 1. Matrimonio del trabajador.

Todo el personal de la Sociedad en activo tendrá derecho a disfrutar de una Licencia de 15 días naturales al contraer matrimonio.

## 2. Alumbramiento de la esposa.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días naturales con motivo del alumbramiento de su esposa; por excepción cuando el día del parto vaya seguido de días inhábiles a efectos administrativos la duración de la licencia se extenderá a un día hábil. Cuando la residencia oficial del matrimonio y alumbramiento de la esposa sea fuera de la Provincia del Centro de trabajo, este permiso retribuido será de cinco días.

## 3. Bodas de hijos, padres o hermanos.

En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, disfrutará el trabajador de un permiso de un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

## 4. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos, de los padres, de los hermanos, de los abuelos, nietos, padres y hermanos políticos.

Con motivo de esta causa, los trabajadores podrán disfrutar de un permiso retribuido por período no superior a tres días si los familiares residen en la provincia y cinco días máximo cuando residan fuera de ella.

El trabajador queda obligado a justificar la certeza de la enfermedad y gravedad de la misma. Caso de no justificarlo, su ausencia se considerará como falta al trabajo.

## 5. Muerte.

En caso de fallecimiento del cónyuge, de los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, el permiso retribuido será de tres días si el fallecido reside en la provincia y cinco días si el fallecimiento ocurre fuera de ella. Se extiende esta misma licencia retribuida en el caso de muerte de los padres y hermanos políticos.

Dieta completa: Se entiende por día completo y en ella está incluido:

Desayuno, comida y cena.

Habitación en hotel de dos estrellas.

Taxis y transportes urbanos.

Conferencias telefónicas particulares.

Lavabo de ropa.

Propinas y pequeños gastos.

Media dieta: Se considera y aplica media dieta cuando el desplazamiento al servicio de la empresa supera las doce horas continuadas.

La asignación fijada para habitación podrá ser sustituida por la factura del hotel del tipo o categoría asignada, en cuyo caso, se abonará la diferencia, previa presentación de la factura-comprobante.

El cuadro de distribución de servicios queda de la siguiente forma:

En el caso de que el permiso del trabajador, por las condiciones establecidas en los párrafos anteriores de este artículo coincidiesen con domingo o festividad recuperable o no recuperable, este día se considerará que ha de computarse para la determinación del límite máximo a que tenga derecho el trabajador por razón de los motivos anteriores.

## 6. Promoción y formación Profesional en el Trabajo.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Estas ausencias deberán, para ser remuneradas, ser justificadas debidamente.

## 7. Deberes Públicos.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más de un 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## 8. Traslado del domicilio habitual.

Se concede un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

## 9. Período maternal.

Toda trabajadora, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria, de al menos, dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea la interesada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 43. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la Empresa.



Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Los miembros del Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de reingreso que se produzcan.

#### Artículo 44. Excedencias especiales.

Dará lugar a esta situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas, con las salvedades consignadas válidamente en el Contrato de Trabajo:

a) Nombramiento para cargo público, político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

b) El trabajador que pase a situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a ser admitido en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia. Para tener derecho a su reingreso deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de su excedencia, siendo aquél inmediato.

c) Enfermedad: Desde el día en que cese la obligación de la Compañía de cotizar a la Seguridad Social y hasta la fecha de extinción de la situación de Incapacidad Temporal.

d) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario o para el cumplimiento del Servicio Social Sustitutorio y por el tiempo mínimo de duración de éstos, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o social sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo alguno de los anteriores servicios podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

El trabajador fijo que ocupa la vacante temporal de un compañero en servicio militar ó Social sustitutorio, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto de trabajo.

e) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar el anterior período, y antes de su reincorporación, el trabajador, podrá optar por una de las siguientes opciones:

a) Continuar su trabajo en la Empresa.

b) Acogerse a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso,

pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Acogerse durante un periodo no superior a un año, a una reducción de jornada hasta un máximo de un 40 por 100, en cuyo mismo porcentaje se reducirán todos los conceptos salariales.

f) La enfermedad grave del cónyuge, de cualquiera de los hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres o hermanos políticos, siempre que convivan con el empleado, facultará a éste para que le sea reconocida una excedencia con reserva de puesto, que se prolongará por el tiempo que dure la enfermedad. El empleado deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la fecha en que desaparezca la causa de la excedencia.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria, pero el trabajador podrá, antes de su incorporación, rescindir voluntariamente su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de una mensualidad por año de servicio en la Empresa, sin exceder de ocho mensualidades de su sueldo de calificación más antigüedad.

#### Artículo 45. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

### CAPÍTULO VII

#### Artículo 46. Servicio de prevención y salud laboral.

Ambas representaciones reconocen sus derechos y obligaciones en cuantas materias afectan a la Prevención de la Salud y la Seguridad de los Trabajadores, con sujeción a cuanto establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

A tales efectos quedó constituido con efectos de 1 de enero de 1998 un Servicio de Prevención Propio y Mancomunado para la empresa quien podrá concertar con un organismo debidamente acreditado el desarrollo de aquellas cuestiones que el servicio propio no pueda cubrir, ya sea por falta de medios técnicos, por exigir un alto grado de especialización o cualquier otra razón análoga, debiendo de informar previamente al Comité de Seguridad y Salud conjunto.

La determinación del sistema de evaluación de riesgos profesionales que afectan a los distintos puestos de trabajo ha sido aceptada por el Comité de Seguridad y Salud Conjunto.

Con arreglo a cuanto establece la legislación aplicable se nombrarán Delegados de Prevención en cada uno de los Centros de Trabajo. Asimismo se constituirán Comités de Seguridad y Salud en aquellos centros de Trabajo en que legalmente resulte obligatorio. En aquellos Centros de trabajo de la empresa afectada por el presente Convenio, en que no resulte obligatorio la designación de un Delegado de Prevención, tales funciones serán desarrolladas por el Delegado de Prevención del Centro existente en la misma localización si existiera.

1. La interlocución entre la Empresa y los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud del Centro para el desarrollo de las tareas y funciones en esta área de seguridad y salud se ajustará a cuanto establezca la normativa vigente, siendo obligación de aquella el cumplimiento de cuantas obligaciones legalmente le correspondan, y de estos, la vigilancia del cumplimiento de tales obligaciones. Las incidencias que puedan plantearse en esta materia tratarán de ser resueltas mediante comunicación con el Representante de la Empresa en el Centro de trabajo. En otro caso, el Delegado de Prevención reiterará su comunicación por escrito con copia al Servicio de Prevención, como trámite previo necesario para el análisis, en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud Conjunto.

2. Se constituye un Comité de Seguridad y Salud Conjunto para la Empresa de carácter paritario integrado por ocho miembros, que se reunirá cuando lo solicite una de las Representaciones y con carácter necesario una vez al año para conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención. Los cuatro miembros de la Representación Social serán necesariamente Delegados de Prevención.

Constituyen sus competencias:

- a) Órgano de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
  - b) Resolución de peticiones o consultas no resueltas en un nivel inferior.
  - c) Vigilar que las actuaciones de la Empresa, en materia de Seguridad y Salud Laboral cumple con la normativa vigente.
  - d) Promover iniciativas sobre materias y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Ser consultadas por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones que marca la legislación.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen asistencial

#### Artículo 47. *Plus ayuda comida.*

Este Plus sustituye al compromiso del cumplimiento del artículo 94, apartado f), de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas (derogada), autorizado por la Dirección General de Trabajo en Escrito referencia no 685/77 del expediente 3.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores. La aportación económica de este «Plus de Ayuda para Comida», se fija para 2000, por día real de trabajo y jornada completa, en 1.000 pesetas, exceptuando los correspondientes a:

- Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).
- Días de vacaciones.
- Viajes con dieta o gastos pagados.

Como bases que sirven para establecer las normas, se acuerdan las siguientes:

1. Efecto de aplicación: 1 de enero de 2000.
2. Revisión anual, con incremento igual al IPC en el año anterior.
3. Beneficiarios: Todos los empleados incluidos en el ámbito Personal del Convenio.
4. Anulación de los beneficios del «Plus de Ayuda para Comida» a todo el personal de la Compañía, si la Empresa es obligada, por cualquier circunstancia a la aplicación del apartado f) del artículo 94 de la Ordenanza de Industrias Químicas o cualquier otra de carácter legal que pudiera sustituirlo.
5. El pago del «Plus de Comida» será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes a cada Centro.
6. El pago correspondiente al presente plus podrá ser sustituido por la entrega de Ticket Comida.

#### Artículo 48. *Prendas de trabajo.*

La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal, que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas:

- Técnicos:
- Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año.
- Ordenanzas y botones: Uniformes.

Los trabajadores que por su tipo de funciones fabriquen o manipulen ácidos y otras materias corrosivas, se les proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, la Empresa dotará de ropa impermeable o del abrigo y calzado que resulte adecuado a aquel personal que realice labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias o fríos frecuentes.

#### Artículo 49. *Previsión social.*

El presente artículo está pendiente de redacción definitiva, con objeto de incluir el contenido del Plan Complementario regulado en el Acta Complementaria del Convenio; así como cualquier otra exigencia derivada de la exteriorización de todo ello.

Hasta tanto eso no ocurra se seguirá aplicando todo ello con el mismo contenido que tuvo para el año 1999, con excepción de la tasa de contribución al Plan Complementario que será por un importe total del 2,3 por 100 (1,15 por 100 por cada una de las partes).

Una vez suscrita por la Comisión Negociadora la redacción definitiva de los programas de previsión contenidos en el artículo 49 del Convenio Colectivo de los años 1998 y 1999 y en el Acta Complementaria del mismo se incorporarán al presente Convenio como anexo a él, formando parte integrante del mismo.

#### Artículo 50. *Préstamos sociales.*

La Empresa dispone de un único fondo destinado a préstamos sociales a favor de los trabajadores que puedan necesitarlos, cuyo importe para 2000 es de: 38.770.037 pesetas. La distribución de estos fondos está regida por un Reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán el mismo tipo de interés que el legal del dinero.

El fondo citado será incrementado anualmente con una cantidad equivalente al 100 por 100 de los intereses devengados en el año en curso.

#### Artículo 51. *Ayuda de estudios.*

Existe un Reglamento de Ayuda de Estudios para trabajadores e hijos de trabajadores, como complemento y formando parte de este Convenio, encontrándose a disposición de los trabajadores en cada Centro de trabajo.

El fondo a emplear en el curso 2000/01, será de 6.476.435 pesetas. Para el curso 2001/2002.

El presente Fondo crecerá en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

#### Artículo 52. *Premios de vinculación.*

Se establece un premio de vinculación para premiar a los trabajadores en función de la suma de los años de servicios prestados a La Empresa.

a) A los 25 años de servicio en La Empresa, una mensualidad del Salario real o de Calificación, Prima Media reflejada en Tablas y Antigüedad. Un obsequio de la Empresa.

b) A los 35 años de servicio en La Empresa, dos y media mensualidades del Salario real o de Calificación, Prima Media reflejada en Tablas y Antigüedad. Un obsequio de la Empresa.

c) Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el Premio de Vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los 25 o los 35 años de trabajo en la Compañía.

#### Artículo 53. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPÍTULO IX

### Derechos Sindicales

#### Artículo 54. *Derechos sindicales.*

Aunque los Derechos Sindicales vienen claramente especificados en las Disposiciones vigentes, en los conceptos que afecten a nuestro tipo de empresa y, a fin de facilitar el conocimiento de ambas partes, se señalan a continuación, debidamente relacionadas y agrupadas por funciones, las correspondientes a:

- Sindicatos.
- Comités de Empresa.
- Garantías de los representantes del personal.

De los Sindicatos: En función de la plantilla de la Empresa y en cumplimiento de los acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la Empresa:

Respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No podrá sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Ni despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Colocará en los Centros de trabajo tablones de anuncios en los que los Sindicatos, podrán insertar comunicaciones, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

De los Comités de Empresa: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Disposiciones vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente:

– Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.

– Sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Compañía.

– Sobre su programa de producción.

– Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

– Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.

– Sobre las reducciones de jornada.

– Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

– Sobre los planes de formación profesional.

En función de la materia de que se trata:

– Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:

Estudios de tiempos.

Establecimiento de sistema de Primas o Incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

– Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la Empresa si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.

– Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

– En lo referente a las Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

– Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.

– Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y tener a su disposición.

Anualmente:

– El Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Compañía.

– Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Vigilancia sobre las siguientes materias:

– Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

– Respeto a los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.

Todo ello, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Jurisdicción competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

– Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

Facilitar por el empresario:

– El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Laboral competente.

Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, reconociendo al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado.

Observar sigilo profesional, tanto el Comité de Empresa en su conjunto como cada miembro de éste, en todo lo referente a las materias económicas y planes comerciales de la Empresa, Memorias, Balances, Programa de producción y evolución de empleo y en especial en aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Velar para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada y los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Cuota sindical: La Empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a cualquier Central Sindical válidamente constituida, descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los interesados en la realización de tal operación, remitirán al Departamento de Personal de la Compañía un escrito en el que se expresará con toda claridad los siguientes aspectos:

1.º Orden de descuento.

2.º Central Sindical a la que pertenece el trabajador.

3.º Cuantía de la Cuota.

4.º Número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad.

Las detracciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante períodos de un año.

Garantías de los representantes del personal: No podrá ser despedido o sancionado ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Libertad de expresión en el interior de la Empresa ejerciéndola en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, fuera de horas de trabajo y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Las horas de los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo Centro de trabajo en uno o varios representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año. En todo caso, dicha acumulación tendrá como límite las necesidades de servicio de los respectivos puestos de trabajo de cada uno de los representantes afectados».

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Lo reseñado en este Convenio y el contenido total sobre los Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de tres años, salvo que en el transcurso de dicho período, medie una Ley acerca de este tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

## CAPÍTULO X

### Comisión mixta

#### Artículo 55. *Comisión mixta.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la situación general respecto al empleo, se establece un seguimiento trimestral en la comisión mixta sobre la evolución y previsión del empleo en la compañía, teniendo en cuenta las causas, efectos y diversas formas de contratación vigente.

#### Artículo 56. *Composición.*

La Comisión Mixta estará compuesta por doce miembros, seis por cada una de las partes firmantes de los que cuatro pertenecen a «Praxair España, Sociedad Limitada», uno a «Praxair Producción España, Sociedad Limitada», y uno a «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada», y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes designará un Secretario.



Artículo 57. *Estructura.*

La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados, las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Artículo 58. *Procedimiento.*

Cuando existan razones que obliguen a convocar una reunión de la Comisión Mixta, los Secretarios de las mismas se pondrán en contacto para analizar los temas a tratar y fijar las fechas. En todo caso, se establecerá una reunión con carácter trimestral en la que entre otras cuestiones se comentarán siempre las siguientes materias: absentismo, horas extras, contrataciones efectuadas y previsiones en materia de política de empleo para el siguiente trimestre.

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad celebrarlas en otro Centro de trabajo.

Los Secretarios determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Si los acuerdos no fueran tomados por unanimidad, se levantará Acta con los resultados de las interpretaciones, indicando la posición de cada una de las dos representaciones y elevándolos a la Autoridad Laboral para conocer su dictamen.

La Comisión Mixta, por unanimidad, convocará a la Comisión Negociadora, para que esta sea informada previamente a su ejecución de aquellos temas que sean considerados de interés general.

Artículo independiente. (Incluir en el artículo 10. *Ingresos*).

1. Al aceptar la referencia establecida en el Convenio General de la Industria Química, los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. Con observancia en todo caso del régimen legal aplicable a los contratos de puesta a disposición de trabajadores de ETT se utilizará dicha fórmula sólo en los supuestos en que no se pueda emplear la fórmula de contratación contemplada en el párrafo anterior, porque se requiera su contratación de forma inmediata o por otra razón que lo justifique, y siempre para cubrir necesidades temporales específicas.

Independientemente de otras obligaciones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores del Centro de Trabajo, en el plazo máximo de 10 días desde su incorporación de tales contrataciones y de sus características.

## Disposiciones finales.

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas vengán establecidas o se establezcan por la Legislación Laboral vigente.

Vinculación a la totalidad: El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará, en su totalidad en su contenido, por la Comisión Deliberadora o Comisión Paritaria, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5.º del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión paritaria, así lo hiciera necesario.

Incremento salarial para el año 2000: Todos los conceptos salariales se modificarán en el año 2000 con efectos desde 1 de enero en un 3 por 100.

Gratificación: Con ocasión del pago de las diferencias salariales derivadas de la aplicación del acuerdo suscrito entre las partes, la Empresa abonará asimismo una cantidad adicional de 10.000 pesetas.

Ayuda hijo minusválido: La contribución de La Empresa para el año 2000 en favor de cada hijo minusválido de cualquier trabajador será de 240.000 pesetas anuales.

Jubilación a los 65 años: La Jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años para todos los trabajadores, excepto para quienes no tengan cubierto el periodo mínimo de carencia legalmente exigido para causar derecho a una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en cuyo supuesto podrán permanecer en activo hasta cubrir dicho periodo.

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) y su Reglamento:

La resolución de cuestiones entre las dos representaciones a que se refiere el artículo 5 del Acta contenida en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de abril de 1996 se resolverán con arreglo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales desarrollado en dicha Resolución a cuyo contenido y su Reglamento de Aplicación las partes se adhieren. En tales casos serán de aplicación los procedimientos regulados en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 1998.

Segundo.—Autorizar indistintamente a doña Adelaida Osado y a don Carlos Romero Moreno, para que uno cualquiera de ellos de manera solidaria, pueda realizar cuantas gestiones sean necesarias ante las Autoridades Laborales para la plena vigencia del presente Convenio, pudiendo suscribir cuantos documentos públicos o privados sean pertinentes.

## ANEXO A

## Puestos de trabajo asimilados a categorías profesionales

Administrativo.	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo. Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo. Auxiliar Administrativo.
Administrativo Comunes Zona. Administrativo Créditos Zona.	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo. Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.
Análisis Financiero. Analista. Almacenero. Auxiliar Conservación. Ayudante Almacén. Ayudante Coordinador Seguridad. Ayudante Operador. Ayudante Tráfico. Conductor. Conserje. Contabilidad Filiales e Impuestos. Coordinación Procesos y Sistemas. Coordinador Seguridad. Delineante. Delineante Proyectista. Demostrador. Encargado Mantenimiento Vehículo. Gestión Financiera e Inversiones. Gestión Tesorería a Corto. Instrumentista. Jefe de Créditos. Jefe Distribución W.P.	Técnico. Analista. Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo. Ayudante Especialista. Ayudante Especialista. Técnico/Ayud. Técnico. Ayudante Especialista. Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficinas. Conserje. Técnico. Jefe 1. <sup>a</sup> Organización. Técnico/Ayud. Técnico. Delineante. Delineante Proyectista. Ayudante Técnico. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficinas. Técnico. Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo. Ayudante Técnico. Jefe 1. <sup>a</sup> /2. <sup>a</sup> Administrativo. Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo.
Jefe de Equipo. Jefe Estación Llenado. Jefe Explotación. Jefe Fábrica. Jefe Mantenimiento e Instalaciones. Jefe O. Técnicas S. Industriales. Jefe Procedimientos y Sistemas. Jefe de Producto. Jefe Proyectos. Jefe Servicios Industriales. Jefe Servicios Zona. Jefe Taller Autógena. Jefe Taller Eléctrico. Jefe Tráfico.	Ayudante Técnico. Técnico/Ayud. Técnico. Jefe Explotación. Técnico/Ayud. Técnico. Técnico/Ayud. Técnico. Técnico. Técnico/Ayud. Técnico. Técnico. Técnico/Ayud. Técnico. Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico/Ayud. Técnico. Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo.
Jefe Ventas.	Jefe Ventas 1. <sup>a</sup> Jefe Ventas 2. <sup>a</sup>
Maestro de Taller. Mecánico Mantenimiento. Operador de Hidrógeno. Operador Ordenador. Operador de Planta de Oxígeno. Operador de Planta de CO <sub>2</sub> Operador de Planta Argón. Ordenanza. Preparador.	Encargado. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficinas. Oficial de 3. <sup>a</sup> Operador Ordenador. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Ordenanza. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficinas.

Profesional de Oficios.	Oficial 1. <sup>a</sup> Oficios. Oficial 2. <sup>a</sup> Oficios. Oficial 3. <sup>a</sup> Oficios.
Programador. Rampista.	Programador. Oficial de 3. <sup>a</sup>
Responsable Distribución Gases Zona.	Ayudante Técnico.
Responsable Instalaciones.	Ayudante Técnico.
Secretaria Dirección.	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo.
Técnico Comercial.	Técnico/Ayud. Técnico.
Técnico Compras.	Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo.
Técnico Gases Especiales.	Ayudante Técnico.
Telefonista.	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.
Vendedores.	Técnico/Ayud. Técnico.

## ANEXO B

### Reglamento de Plus Voluntario personal, valoración Bedaux

La compañía tiene establecido un Plus Voluntario aplicable a todo el personal que no cobre prima objetiva, o tenga un incentivo directo de venta o gestión. El fondo destinado a este Plus Voluntario es el 12 por 100 del sueldo de escalones de todo el personal afectado por este Plus, y se aplicará de acuerdo a las siguientes normas:

#### 1. Factores.

Se valorarán en cada individuo los siguientes factores:

##### a) Calidad de trabajo:

– Calidad tanto al producto final como del servicio, grado de habilidad y cuidado, capacidad para evitar errores y conocimiento del trabajo.

##### b) Cantidad de trabajo y rendimiento:

– Volumen de trabajo realizado, capacidad de mantenerse a un constante nivel de rendimiento.

##### c) Responsabilidad.

– Capacidad de trabajar en colaboración con los demás, poniendo al servicio común sus propios conocimientos y actividad.  
– Capacidad de resolver los problemas inherentes al puesto.

#### 2. Valoraciones.

La puntuación mínima será de 10 puntos (1). Se valorará dentro de los siguientes valores:

a) Calidad de trabajo: De 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

b) Cantidad de Trabajo y rendimiento: De 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

c) Responsabilidad: De 0 a 2 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 4 puntos mínimo y un máximo de 6.

#### 3. Comité y procedimiento de valoración.

1. Estará formado por los siguientes miembros:

- 1) Jefe de Departamento, Planta o Centro.
- 2) Delegados de Personal o Comité del Centro a evaluar.
- 3) Representante del Departamento de Personal.

2. El Comité se reunirá antes del comienzo del segundo semestre para conocer las valoraciones del personal del Centro de Trabajo respectivo. En los casos en que se produzca una disminución sobre la puntuación vigente se le comunicará al propio interesado haciéndole saber asimismo las razones de ello. Durante el semestre siguiente se hará por parte del Jefe de Departamento, Planta o Centro un seguimiento de la actividad desarrollada por el trabajador afectado por la disminución de prima, concluido el cual la valoración anterior se modificará o pasará a ser aplicable con efectos de 1 de enero del año siguiente, informando de todo ello al Comité de Valoración. En los demás casos la valoración será aplicable con efectos del mes de julio de ese mismo año.

3. Las medias de las valoraciones de cada Centro deben ajustarse a los 14 puntos por personal, con una cierta tolerancia, que será mayor en el caso de que en dicho Centro existan personas con valoraciones excepcionales altas. Las valoraciones deberán aproximarse lo más posible a la Distribución Normal (Campana de Gauss), admitiendo una tolerancia

(1) Repartir los 10 puntos entre a) = 3 puntos; b) = 3 puntos; c) = 4 puntos.

en los Centros con pocas personas, tendente a buscar que los comportamientos homogéneos irregulares de las personas no se vean perjudicadas por situaciones ajenas a él.

#### 4. Percepciones.

La percepción a cobrar durante el año de vigencia de la valoración se establece en un porcentaje del sueldo de escalón. Los porcentajes a aplicar en función de la valoración serán:

Puntos	Porcentaje sobre sueldo escalón
10	6
11	7,3
12	8,8
13	10,4
14	12
15	14,2
16	16,4
17	19
18	21,6

El beneficio de este Plus Voluntario se abonará al trabajador que lo posea sólo por día realmente trabajado, con las siguientes excepciones: Período de vacaciones, asistencia a actos en función de cargo sindical y en reuniones como representante de personal o como miembro del Comité de Seguridad.

#### 5. Nuevos ingresos.

El personal de nuevo ingreso, percibirá la prima mínima a partir del primer día del mes siguiente al de finalizar el período de prueba, hasta que empiece a percibir la que le corresponda, por su entrada en el ciclo normal de las valoraciones establecido para todo el personal.

#### 6. Cambio de escalón.

Cualquier cambio de escalón que se produzca, sea cual fuese la causa, no modificará el número de puntos asignados por la valoración en curso, abonándose la prima que con los mismos puntos corresponde al nuevo escalón.

#### *Sistema de Prima Directa Bedaux. Taller de Aparatos*

Este Sistema utiliza como unidad de medida del trabajo el «punto» que se define como: Una fracción de un minuto de trabajo más una fracción de un minuto de descanso, que siempre suman la unidad, pero cuyas proporciones varían con la naturaleza del esfuerzo. De esta manera 60 puntos es la producción tipo para una hora. El tiempo necesario para una operación más los suplementos para descanso, se traduce a puntos acreditándose así al operario un número de puntos por cada vez que realiza la operación.

El sistema garantiza el salario escalón y si el trabajador supera la producción fijada como tipo, recibe una prima:

El valor del punto Bedaux se incrementa cada año en la misma proporción que las tablas salariales, más la incidencia de la antigüedad en las mismas.

#### *Sistema de Primas de los Conductores y Ayudantes de Camiones de reparto de botellas con jornada especial para transportes por carretera*

Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos y de las botellas movidas.

Para el cálculo de esta prima se tomarán los siguientes valores:

- Primeras botellas movidas.
- Resto botellas movidas.
- Kilómetros recorridos en reparto.
- Día festivo trabajado.
- Prima mínima garantizada.

El importe de esta prima se incrementará anualmente con el impacto de los dos parámetros siguientes:

- Incremento de tablas salariales, más la incidencia de la fórmula de la antigüedad en los mismos.
- Incremento derivado de la reducción de jornada.

A cada camión, dependiendo de la capacidad del mismo, área y tipo de reparto, etc., se le asignará un determinado número de botellas/día que se valorarán el precio de «primeras botellas movidas».

Existe una prima garantizada, en el caso de que no se llegue al valor referenciado.

En vacaciones se abonará la prima media de los tres meses anteriores, multiplicada cada mes por su coeficiente, garantizándose siempre la prima mínima.

En los días de baja por enfermedad, a partir del decimosexto día, se abonará como prima el resultado de dividir por 30 la prima media de los tres meses anteriores a la baja calculada de la misma forma que para los días de vacaciones.

Sistema de Primas para las Conductores de cisterna de distribución líquidos con jornada especial para transportes por carretera

Actividad computada como resultado de los kilómetros recorridos y las cargas y descargas efectuadas.

Para el cálculo de esta prima se tomarán los siguientes valores:

- Puntos por carga.
- Puntos por descarga.

- Puntos por tonelada descargada.
- Puntos por kilómetro recorrido x (64,54 Velocidad Media).

La revisión del cálculo anual de esta prima se realizará teniendo en cuenta los dos factores siguientes:

- Incremento de tablas salariales, más la incidencia de la fórmula de la antigüedad en las mismas.
- Incremento derivado de la reducción de jornada.

Estos factores incidirán distintamente en los componentes de la prima. Existe una prima mínima garantizada, en el caso de que no se llegue al valor referenciado.

En vacaciones se abonará la prima media de los tres meses anteriores, multiplicada cada mes por su coeficiente, garantizándose siempre la prima mínima.

En los días de baja por enfermedad, a partir del decimosexto día, se abonará como prima el resultado de dividir por 30 la prima media de los tres meses anteriores a la baja calculada de la misma forma que para los días de vacaciones.

Recibo de salarios

Empresa:
Domicilio:
Cód. cuenta cotización a la Seguridad Social:

Trabajador:
NIF:
N.º Afiliación Seguridad Social:
Categoría:
Grupo cotización:
F. ingreso:
Escalón:
Núm. Matrícula:

Table with 2 main columns: Periodo de liquidación (del de al de del 2000) and Total días.

Main table with columns for I. DEVENGOS (1. Percepciones salariales, 2. Percepciones no salariales) and II. DEDUCCIONES (1. Aportación trabajador a la Seguridad Social, 2-8. Other deductions). Includes sub-totals A) Total devengado and B) Total a deducir, and final 'Líquidado total a percibir (A-B)'.

Firma y sello de la empresa

..... de ..... de 2000

RECIBÍ



DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

## 1. Base de cotización por contingencias comunes:

Remuneración mensual .....	
Prorrata pagas extraordinarias .....	
<b>Total .....</b>	

## 2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial .....

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias .....

4. Base sujeta a retención del IRPF .....

## ANEXO NÚMERO 1

## Salario base año 2000

Categorías	Total salarios brutos 2000	
	Anual 2000	Mensual 2000
<i>Titulados</i>		
Director .....	4.676.142	311.743
Subdirector .....	4.166.493	277.766
Técnico Jefe .....	3.656.749	243.789
Técnico .....	3.249.050	216.603
Perito/I. Téc. ....	2.739.410	182.627
Ayudante Técnico .....	2.433.529	162.235
<i>No titulados</i>		
Contra maestre .....	2.331.706	155.447
Encargado .....	2.127.843	141.856
Capataz .....	2.025.816	135.054
<i>Técnicos P. Datos</i>		
Analista .....	2.535.463	169.031
Jefe Explotación .....	2.535.463	169.031
Programador .....	2.331.706	155.447
Operador Ordenador .....	2.127.843	141.856
<i>Administrativos</i>		
Jefe 1 .....	2.739.410	182.627
Jefe Ventas 1 .....	2.739.410	182.627
Jefe 2 .....	2.535.463	169.031
Jefe Ventas 2 .....	2.535.463	169.031
Oficial 1 .....	2.331.706	155.447
Oficial 2 .....	2.127.843	141.856
Auxiliar .....	1.822.055	121.470
<i>Técnicos Organiz.</i>		
Jefe Organiz. 1 .....	2.739.410	182.627
Jefe Organiz. 2 .....	2.535.463	169.031
Téc. Organiz. 1 .....	2.331.706	155.447
Téc. Organiz. 2 .....	2.127.843	141.856
<i>Técnicos Ofic.</i>		
Delin. Proyect. ....	2.739.410	182.627
Delineante .....	2.535.463	169.031
<i>Subalternos</i>		
Conserje .....	1.771.098	118.073
Ordenanza .....	1.618.109	107.874
<i>Obreros</i>		
Oficial 1 .....	2.027.791	135.186
Oficial 2 .....	1.874.781	124.985
Oficial 3 .....	1.823.897	121.593
Ayte. Especialista .....	1.773.125	118.208

## ANEXO NÚMERO 2

## Tabla 2. Revisión año 2000

## Sueldos personal Bedaux

Escalón	Importe 2000	Prima media	Total 2000
E-1	2.767.682	336.455	3.104.137
E-2	2.861.206	347.825	3.209.030
E-3	2.939.229	357.310	3.296.538
E-4	3.033.579	368.779	3.402.359
E-5	3.136.271	381.263	3.517.534
E-6	3.238.843	393.732	3.632.575
E-7	3.349.823	407.224	3.757.046
E-8	3.461.500	420.800	3.882.300
E-9	3.578.857	435.067	4.013.924
E-10	3.714.618	451.570	4.166.188

## ANEXO NÚMERO 3

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por períodos de vencimiento	
	Mes	Año
Primer trienio .....	2.131	31.965
Segundo trienio .....	4.262	63.930
Primer quinquenio .....	8.524	127.860
Segundo quinquenio .....	12.786	191.790
Tercer quinquenio .....	17.048	255.720
Cuarto quinquenio .....	21.310	319.650
Quinto quinquenio .....	25.572	383.580

## ANEXO NÚMERO 4

## Nocturnidad 2000

Categorías profesionales	Jornada — Pesetas brutas	Hora — Pesetas brutas
Ayudante Técnico .....	1.666	208
Oficial de primera .....	1.389	174
Oficial de segunda .....	1.284	161
Oficial de tercera .....	1.249	156
Ayudante Especialista .....	1.214	152