

## ANEXO II

## Complementos salariales 1998

Plus antigüedad: 1.686 pesetas/mes/trienio.

Pluses:

Jefe de Equipo: 7.224 pesetas/mes.

Nocturnidad: 95,57 pesetas/hora.

Tóxicos, Penosos y peligrosos: 1,93 pesetas/hora/1 por 100.

Turnidad: 288,70 pesetas/día.

Cambio de horario:

Laborables: 118,15 pesetas/día.

Festivos: 236,30 pesetas/día.

Domingos y festivos: 573,42 pesetas/día.

Primas:

Nivel IV: 188,61 pesetas/hora.

Subnivel IV: 179,76 pesetas/hora.

Nivel V: 173,68 pesetas/hora.

## ANEXO III

## Grupos funcionales y niveles de calificación

Técnicos	Empleados	Operarios	Coefficiente de referencia
<i>Nivel I</i>			
T. Superior.			
<i>Nivel II</i>			
T. Medio.			
<i>Nivel III</i>			
Maest. Indus.			1,47
	Maestro Taller.		1,45
	Analista Informat.		1,45
	Delineante Proyect.		1,45
	Jefe Admtvo. 1. <sup>a</sup>		1,45
	J. Organización 1. <sup>a</sup>		1,45
	J. S. Laboratorio.		1,45
	Contra maestre *		1,45
	Encargado *		1,45
	Analista Programad. *		1,45
	J. Admtvo. 2. <sup>a</sup> *		1,45
	J. Organiz. 2. <sup>a</sup> *		1,45
<i>Subnivel III</i>			
	Maestro Taller *		1,40
	Analista Inform. *		1,40
	Delin. Proyect. *		1,40
	Jefe Admtvo. 1. <sup>a</sup> *		1,40
	J. Organiz. 1. <sup>a</sup> *		1,40
	J. S. Laborat. *		1,40
	Contra maestre *		1,40
	Encargado *		1,40
	Analist. Program. *		1,40
	J. Admtvo. 2. <sup>a</sup> *		1,40
	J. Organiz. 2. <sup>a</sup> *		1,40
<i>Nivel IV</i>			
	Programador.	Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio.	1,26
	Téc. Organiz. 1. <sup>a</sup>	Conductor Mecánico.	1,26
	Delineante 1. <sup>a</sup>		1,26
	Analista 1. <sup>a</sup>		1,26
	Ofic. Admtvo. 1. <sup>a</sup>		1,26

Técnicos	Empleados	Operarios	Coefficiente de referencia
<i>Subnivel IV</i>			
	Operador.	Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio.	1,20
	Téc. Organiz. 2. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup> Oficio.	1,20
	Delineante 2. <sup>a</sup>	Prof. Fabric. 1. <sup>a</sup>	1,20
	Analista 2. <sup>a</sup>	Prof. Fabric. 2. <sup>a</sup>	1,20
	Ofic. Admtvo. 2. <sup>a</sup>		1,20
	Conserje.		1,20
<i>Nivel V</i>			
	Aux. Organización.	Conductor.	1,16
	Calculador.	Bombero.	1,16
	Aux. Laboratorio.	Prof. Fabric. 3. <sup>a</sup>	1,16
	Aux. Admtvo.	Especialista.	1,16
	Almacenero.		1,16
	Telefonista.		1,16
<i>Subnivel V</i>			
	Ordenanza.	Limpiadora.	1,08
	Portero.		1,08

\* A extinguir.

Los trabajadores de las antiguas categorías de Programador, Operador y Conductor mantendrán a título personal distinto coeficiente del de referencia a su nivel, siendo éste el de 1,35-1,26 y 1,20, respectivamente.

**16377** RESOLUCIÓN de 22 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y sus trabajadores (código de Convenio número 9004092), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 1998, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 22 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XXI CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y a las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

## Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio afecta:

1. A la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la empresa, con las siguientes excepciones:

Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración.

Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo.

Las Secretarías de Dirección.

2. A los trabajadores contratados por tiempo determinado y a los contratados a tiempo parcial, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1998, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1999, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1999. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

## Artículo 4. *Compensación de mejoras.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por períodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables hasta donde alcancen con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que, en su estimación anual, viniese satisfaciendo la empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

## Artículo 5. *Absorción de mejoras.*

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán, o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcance, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

## Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

## Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que no se aprobase, fuera anulada o parcialmente modificada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

## Artículo 8. *Valoración de puestos de trabajo.*

Actuarán dos Comisiones:

A) De Reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuestas por igual número de representantes del personal y de la empresa. Entre los representantes del personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros que la anterior más un Presidente, nombrado por la empresa, y que funcionará como Comisión de Apelación, en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el manual de la empresa, que formará parte de este Convenio.

La Comisión para la Valoración de Puestos de Trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

Grupo I: 5-7 puntos.

Grupo II: 8-11 puntos.

Grupo III: 12-16 puntos.

Grupo IV: 17-22 puntos.

Grupo V: 23-29 puntos.

Grupo VI: 30-37 puntos.

Grupo VII: 38-46 puntos.

Grupo VIII: 47-56 puntos.

Los puestos de trabajo objeto de valoración permanecerán dentro del Convenio, a no ser que su propia evolución sobrepase el ámbito de aplicación del manual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11, apartado c).

## Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

## Artículo 10. *Vacantes.*

La empresa, previa información al Comité, dará a conocer las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la empresa.

La empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tablones de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.

Grupo de valoración o valoración provisional.

Ubicación.

Conocimientos exigidos.

Descripción somera de las pruebas a aplicar.

Fecha de exámenes e incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que considere más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior y que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos procedentes del interior cubre los mínimos exigidos, la empresa designará libremente el ocupante de dicho puesto. El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto con arreglo a la escala siguiente:

Grupos I y II: Quince días.

Grupos III, IV y V: Cuarenta y cinco días.

Grupos VI, VII y VIII: Noventa días.

En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la puntuación mínima.

Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda

absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto de trabajo con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido, y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

#### Artículo 11. *Cambios de puestos de trabajo.*

Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

a) Petición del trabajador: Requerirá solicitud por escrito del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador: Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

c) Por necesidad de servicio: En el caso de que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas de régimen interior que rijan en cada momento en la empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto. En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador pasará a figura en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de aumentos periódicos por años de servicios.

### CAPÍTULO II

#### Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

#### Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual, con arreglo a lo siguiente:

	Número horas año	Jornada semanal	
		Invierno — Horas	Verano — Horas
a) Horario rígido .....	1.794	41,25	36,00
b) Horario flexible tipo 1 .....	1.694	40,00	30,00
c) Horario flexible tipo 2 .....	1.687,5	40,00	29,30
d) Vigilantes .....	1.776	40,00	40,00
e) Turnos especiales:			
Diurno .....	1.738	40,00	35,00
Nocturno .....	1.776	40,00	40,00

La reducción de la jornada de verano afectará a aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando, teniendo una duración de tres meses, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

#### Artículo 14. *Horarios.*

##### a) Horario rígido:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho horas; salida, quince horas.  
Sábado.—Entrada, ocho horas; salida, catorce veinticinco horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, siete cuarenta y ocho horas; salida, quince horas.

Descanso de quince minutos para bocadillo en invierno y verano.

##### b) Horario flexible 1:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho/nueve horas; salida, diecisiete/diecinueve horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho/nueve horas; salida, catorce/quince horas.

En invierno: Período rígido obligatorio: Entre nueve/trece treinta horas y entre dieciséis/dieciséis horas, y descanso de una a dos horas para almuerzo.

En verano: Período rígido obligatorio de nueve a catorce horas, y descanso de quince minutos para bocadillo.

##### c) Horario flexible 2:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, nueve/nueve treinta horas; salida, dieciocho/diecinueve horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho treinta/nueve treinta horas; salida, de lunes a jueves, catorce treinta/quince treinta horas; viernes, catorce/quince horas.

En invierno: Período rígido obligatorio: Entre nueve treinta/catorce horas y entre quince treinta/dieciocho horas. Descanso de una hora y media para almuerzo.

En verano: Período rígido obligatorio de nueve treinta a catorce treinta horas, y descanso de quince minutos para bocadillo.

##### d) Horario rígido:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, diez horas; salida, diecinueve horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, diez horas; salida, diecisiete horas.

Descanso de una a dos horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas, entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente, tanto en invierno como en verano.

##### e) Sucursal de Barcelona:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho horas; salida, dieciocho horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho/nueve horas; salida, catorce/quince horas.

En invierno: Descanso de dos horas para almuerzo.

En verano: Descanso de quince minutos para bocadillo.

**Excepciones:**

El personal de expediciones, Chóferes de almacén y de Dirección, observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio, abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales; respetándose los horarios actuales a las personas que los disfrutan.

**Turnos especiales:**

a) Horario de invierno: Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

Horario de verano: Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintiuna horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

b) Otro turno especial: Invierno y verano, de veintidós treinta a seis treinta horas, con los descansos reglamentarios.

Estos turnos especiales serán aplicables exclusivamente al personal de nueva contratación salvo adscripción voluntaria del personal actual.

**Artículo 15. Vacaciones.**

El personal de la empresa disfrutará de veinticinco días laborables de vacaciones y un día más, a elegir por el interesado de acuerdo con el responsable de su área, y no acumulable a los días disfrutados en períodos ordinarios de vacaciones (verano, Semana Santa y Navidades).

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones como máximo en tres períodos, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

65.432 pesetas para aquellos empleados que, por necesidades del servicio, se vean obligados a modificar total o parcialmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes, originados por la interrupción de las vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

35.721 pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidad de la empresa.

Se establece el 30 de abril como límite para determinar las vacaciones del período de verano y el 30 de septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

El devengo de las vacaciones anuales se efectuará por dozavas partes de enero a diciembre.

**Artículo 16. Calendario laboral.**

El calendario laboral será estudiado por la empresa y los representantes del personal dentro del último trimestre del año anterior.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes y viernes más próximos al 15 de junio y 15 de septiembre, respectivamente.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada se verá reducida en cuatro horas. El personal con horario rígido de diez a diecinueve horas trabajará de ocho a doce horas en los mencionados días.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, relativo a la jornada anual, se fija en tres el número de puentes a disfrutar con el carácter de no recuperables, siendo su determinación de exclusiva competencia de la empresa.

**Artículo 17. Horas extraordinarias.**

En el caso de necesidades perentorias de la empresa por incrementos transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias, hasta los límites legales.

**Artículo 18. Permisos retribuidos.**

La empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días por razón de matrimonio.
- b) Cinco días por alumbramiento de la esposa.
- c) Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- e) Un día por traslado de residencia.
- f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las leyes.
- g) El tiempo necesario para exámenes, con un máximo de diez días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- h) Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

**Artículo 19. Retribuciones.**

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación.

**Artículo 20. Conceptos remunerativos.**

1. Salario Convenio: Es la cantidad pactada, que es detallada a continuación para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

Grupo I: 1.334.835 pesetas anuales.

Grupo II: 1.425.555 pesetas anuales.

Grupo III: 1.516.290 pesetas anuales.

Grupo IV: 1.622.685 pesetas anuales.

Grupo V: 1.802.865 pesetas anuales.

Grupo VI: 2.024.385 pesetas anuales.

Grupo VII: 2.262.465 pesetas anuales.

Grupo VIII: 2.443.920 pesetas anuales.

La retribución de los Botones, Aprendices y aspirantes será de 976.680 pesetas anuales.

2. Antigüedad: Su cuantía será de 19.905 pesetas anuales brutas por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios, y en ningún caso será absorbible ni compensable.

Los trienios se consideran devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumple el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y al 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

3. Plus complementario personal: Está constituido por la diferencia entre el salario Convenio más antigüedad y el salario total.

4. Plus de Vigilantes nocturnos: Se establece un plus a los Vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 18.765 pesetas mensuales.

**Artículo 21. Devengo de retribuciones.**

Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales, y el último día hábil anterior al 30 de junio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de junio se devengará en el primer semestre del año, a razón de un sexto por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de un sexto por cada mes de julio a diciembre, y la paga de 31 de diciembre se devengará por dozavas partes de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a mil setecientas noventa y cuatro horas de trabajo anual, para el personal del apartado a) del artículo 13; mil seiscientas noventa y cuatro horas para el personal del apartado b) del mismo artículo; mil seiscientas ochenta y siete horas treinta minutos para el del apartado c), y mil setecientas setenta y seis horas para el personal de los apartados d) y turno especial de noche.

**CAPÍTULO IV****Mejoras sociales****Artículo 22. Becas para hijos de empleados.**

Se concederá a cada empleado con hijos que no hayan cumplido los dieciocho años, el 15 de septiembre la cantidad de 16.520 pesetas/hijo.

Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.



**Artículo 23. Ayuda por natalicio.**

Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que están incorporados al trabajo en la fecha de aquél por un importe de 11.092 pesetas.

**Artículo 24. Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.**

Se establece una ayuda de 25.940 pesetas mensuales, es decir, 311.290 pesetas anuales, por cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

a) Que el hijo esté calificado como subnormal en los servicios de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.

b) Que el hijo así calificado esté matriculado en un centro de educación o sometido a tratamiento adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose lo justificado solamente en caso de que éste sea inferior a lo concedido.

**Artículo 25. Seguro médico.**

Se mantiene la participación de la empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la empresa tenga contratados colectivamente.

**Artículo 26. Seguro de accidentes de viaje.**

Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidos en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la empresa, siendo las primas por cuenta de la misma.

Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y a cuatro veces el salario anual, en caso de invalidez permanente y absoluta.

**Artículo 27. Seguro de vida.**

Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas corresponderán íntegramente a cargo de la empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto, en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

**Artículo 28. Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.**

Durante la situación de incapacidad transitoria, la empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario Convenio más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias) que viniesen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones a la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

**Artículo 29. Premios extraordinarios.**

a) En el mes y año en que el trabajador cumpla los veinticinco años de servicio en la empresa, se concederá un premio consistente en dos dozavas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.

b) En el mes y año en que el trabajador cumpla los cuarenta años de servicio en la empresa, se le concederá un premio consistente en tres dozavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

**Artículo 30. Economato.**

Será a cargo de la empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integren en el economato laboral «Ecore».

**Artículo 31. Servicio militar.**

Durante la permanencia en filas o prestación social sustitutoria se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la empresa.

**Artículo 32. Becas para empleados.**

Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la empresa más un Presidente nombrado por ésta.

Dicha Comisión fallará las becas durante el mes de septiembre, para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etc.), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

**Artículo 33. Préstamos.**

Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en 8.000.000 de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder, por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe	Amortización	Interés anual - Porcentaje
a) Vivienda .....	700.000	5 años	6
b) Varios .....	450.000	3 años	6
c) Electrodomésticos .....	150.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.300.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 1.200.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los períodos de amortización respectivos.

Quiénes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda podrán solicitar un segundo para el mismo concepto una vez transcurridos diez años de la solicitud del anterior.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado normalmente el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

**CAPÍTULO V****Disposiciones generales****Artículo 34. Revisión salarial.**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2,1 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1997, y además se hubiera alcanzado en el ejercicio 1998 la cifra de ventas oficialmente presupuestada por la compañía para dicho ejercicio, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constataran oficialmente ambas circunstancias, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará, en su caso, con efectos de 1 de enero de 1998. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 6 por 100, la empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

**Artículo 35. Delegados de Prevención.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 35, apartado 4, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda que la facultad

de designación de los Delegados de Prevención corresponde de manera directa a los propios trabajadores a los que afecta el presente Convenio, que los podrán seleccionar tanto de sus Delegados de Personal como del resto de trabajadores de la plantilla, aunque no tengan la consideración de representantes.

#### Artículo 36.

Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ley general y el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado conforme a la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo.

#### Artículo 37. *Comisión Paritaria.*

Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir, en ningún caso, las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al organismo competente.

**16378** *RESOLUCIÓN de 22 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre clasificación profesional que figurará como anexo I del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.*

Visto el texto del Acuerdo sobre clasificación profesional que figurará como anexo I del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo de 1997) (Código de Convenio número 9910845), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1998 por la Comisión Paritaria del Convenio formada por representantes de las Organizaciones Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.00 y empresarial AFASAL, firmantes de dicho Convenio Colectivo, en representación de las partes trabajadora y empresarial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo 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, 22 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACUERDO SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA SALINERA

#### Clasificación profesional

##### *Preámbulo*

El capítulo III del título I del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 105, de 2 de mayo de 1997) dedica su Sección Primera a la clasificación profesional.

En distintos artículos enumera y define las distintas áreas funcionales de la actividad y establece las categorías que, a cada una, corresponde, encomendando a la Comisión Paritaria su definición y sus funciones así como a establecer su entrada en vigor y el procedimiento para que las empresas adapten las categorías profesionales que, en su seno, existan con las que el Convenio señalaba, en aras de una necesaria homogeneización.

Esa obligación que se atribuía a la Comisión Paritaria del Convenio General se subrayaba posteriormente en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para 1997 («Boletín Oficial del Estado» número

233, de 29 de septiembre de 1997) y ha dado lugar a una negociación entre las partes signatarias de ambos Acuerdos —FIA-UGT y FITEQA-CC.00, por la representación sindical y AFASAL, por la patronal— que concluye con el texto que sigue al que todas muestran su conformidad.

Se ha partido del citado capítulo III del título I, y se han desarrollado las referencias que, en los números 1 a 4 del artículo 25 de dicho texto, se contienen para, que una vez completo el concepto de lo que debe entenderse por cada una de las áreas funcionales, entrar en las categorías que les corresponden.

Se establece también el procedimiento con las categorías profesionales que, actualmente, puedan existir en cada empresa y se fija el plazo para esta necesaria adaptación.

Con todo ello, la Comisión Paritaria del Convenio General de la Industria Salinera, cumple la obligación que le imponían ambos textos y remite su Acuerdo, que ha de integrarse en el texto del Convenio General del Sector como anexo I, a la Dirección General de Trabajo para que, mediante la oportuna Resolución, decida la inscripción en su Registro y su aplicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### I. ÁREAS FUNCIONALES: FACTORES

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: CATEGORÍAS DE CADA ÁREA Y DEFINICIÓN Y FUNCIONES DE LAS MISMAS

##### *Área funcional: Personal técnico*

El número 1 del artículo 25 del Convenio General contiene una somera noción de este personal que aquí se desarrolla teniendo en cuenta los factores enumerados en el artículo 23 de dicho texto, del siguiente modo:

Conocimientos: Posee conocimientos correspondientes a un nivel académico de titulado superior o medio, o equivalentes, complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Iniciativa y autonomía: Disfruta de un alto grado de autonomía derivada del nivel de conocimientos profesionales descritos, al tiempo que amplía iniciativa en el sector o sectores de la empresa que le están atribuidos, recibiendo sólo directrices generales encaminadas básicamente a los objetivos a lograr.

Responsabilidad: Por todo lo anterior se le atribuye gran responsabilidad, dada la influencia de su gestión en los resultados de la empresa.

Mando: Es titular de amplias atribuciones de mando, en relación a otras áreas y categorías profesionales de la empresa que se condicionan a su actividad.

Complejidad de funciones: Viene determinada por la política de consecución de objetivos, antes referida, marcados por la titularidad de la empresa o por su propia iniciativa.

Le corresponden funciones de planificación, ordenación y supervisión de los servicios, sistemas, procesos y circuitos de trabajo, el desarrollo de tareas de gestión e investigación y la responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de actividades de la empresa o del sector que le esté atribuido.

##### *Categorías profesionales del personal técnico*

Con título superior: Es el personal que poseyendo titulación académica superior o reconociéndosele por la empresa, le corresponden funciones de planificación, organización, dirección, control y coordinación de las actividades propias de la empresa —o del sector o sectores que le estén atribuidos— subordinándose a la alta dirección de la misma que diseña las políticas empresariales.

Con título medio: Quien poseyendo dicho nivel o reconocimiento y subordinado al titulado superior, si lo hubiere en la empresa, ejecuta funciones como las descritas, con menor grado que la anterior categoría en cuanto a autonomía y responsabilidad, salvo que desempeñe las funciones de dirección facultativa de la empresa en cuyo caso responde a ese nivel.

Técnico salinero: Es el personal responsable del movimiento de aguas en la explotación salinera, con conocimientos suficientes y amplia experiencia, que le llevan a conocer los procesos físicos y cambios químicos que, en las distintas fases de evaporación, se suceden en la producción de sal.

Capataz general: Es el personal que coordina y dirige las labores generales del personal de oficio, bajo la supervisión de los técnicos superiores o medios, poseyendo conocimiento sobre la maquinaria e instalaciones de la industria salinera.

Maestro de taller: Es el personal que, bajo la dependencia inmediata del Capataz general, tiene bajo su responsabilidad directa la conservación