

tivos, competencias que le vienen atribuidas por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero).

II) El Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla, aprobado por Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 14), establece en su artículo 21.1.18 que la Ciudad de Melilla ejercerá competencias en materia de asistencia social, con el alcance previsto en el apartado 2 del propio artículo.

III) El Real Decreto 1385/1997, de 29 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 24 de septiembre), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Ciudad de Melilla en materia de asistencia social, aprueba el acuerdo de la Comisión Mixta de transferencias por el que se concretan las funciones y servicios de la Administración del Estado que deben ser objeto de traspaso a la Ciudad de Melilla.

IV) Entre las funciones que asume la Ciudad de Melilla, y que se relacionan en el apartado B) del anexo al Real Decreto citado en el expositivo anterior, figuran las que se desarrollan en el Comedor Mixto Centro de Día de Ancianos «San Francisco», el cual y por consecuencia de la catástrofe ocurrida el pasado día 17 de noviembre de 1997, a causa de la rotura del aljibe de abastecimiento de agua de la ciudad, ha sufrido graves deterioros en sus instalaciones que impiden la continuidad de su funcionamiento en la actualidad y hasta tanto no se produzcan las reparaciones necesarias.

Durante el período en que han de realizarse las obras de reconstrucción del citado centro, se hace necesario establecer los mecanismos para continuar la prestación de los servicios que se venían realizando en el mismo, por lo que las partes intervinientes en el presente protocolo de actuaciones, han alcanzado un acuerdo, que se materializa mediante el presente compromiso de colaboración, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente protocolo de actuaciones tiene por objeto la colaboración y cooperación entre el IMSERSO y la Ciudad de Melilla, para garantizar la continuidad de los servicios que el IMSERSO venía prestando en el Comedor Mixto Centro de Día de Ancianos «San Francisco» durante el período que duren las obras de reconstrucción del mismo.

Segunda.—Para la consecución de la finalidad descrita en la cláusula anterior, los usuarios del Comedor Mixto Centro de Día de Ancianos «San Francisco» continuarán recibiendo los servicios en la Residencia de la Tercera Edad del IMSERSO en Melilla.

Tercera.—El personal adscrito al Comedor Mixto, que ha sido transferido en virtud del Real Decreto 1385/1997, de 29 de agosto, a la Ciudad de Melilla, o, en su caso, el que ocupe puestos de trabajo en el mismo a 31 de diciembre de 1997, pasarán a ser personal de la Ciudad de Melilla a partir del día 1 de enero de 1998, en los términos del Real Decreto citado, asumiendo en consecuencia la Ciudad de Melilla las relaciones jurídico-laborales con el mismo y sin perjuicio en las especificidades que se expongan en las cláusulas siguientes.

No obstante lo anterior, el referido personal continuará prestando servicios en la Residencia de la Tercera Edad de Melilla del IMSERSO hasta la reconstrucción y nueva puesta en funcionamiento del Comedor Mixto.

Cuarta.—Las retribuciones del personal adscrito al Comedor Mixto y que van a continuar prestando servicios en la RTE de Melilla, serán por cuenta de la Ciudad de Melilla a partir del 1 de enero de 1998, responsabilizándose igualmente la Ciudad de Melilla de las contrataciones interinas para sustituir al personal en el menor plazo de tiempo posible con reserva de puesto por vacaciones, IT, excedencias, etc., del personal transferido.

Quinta.—La Ciudad de Melilla asumirá igualmente a partir del 1 de enero de 1998 los gastos del capítulo II en cuantía no inferior a la presupuestada en el año 1997 para el Comedor Mixto en el presupuesto de gastos y dotaciones del IMSERSO.

Sexta.—El presente protocolo de actuaciones tendrá vigencia hasta la terminación de las obras de reconstrucción del Comedor Mixto y su nueva puesta en funcionamiento.

Séptima.—Las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación y cumplimiento del presente protocolo serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional de lo Contencioso-Administrativo

Y en prueba de conformidad en cuanto se expone y acuerda, se firma el presente protocolo de actuaciones, extendido por cuadruplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por el IMSERSO, Héctor Maravall Gómez-Allende.—Por la Ciudad de Melilla, Mimon Mehamed Abdel-Lah.

17951 RESOLUCIÓN de 6 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002552), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros Comité de Empresa y Delegado sindical de CC.OO., 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, 6 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «HISPANO QUÍMICA, S. A.»

1. *Ámbito.*

1.1 *Ámbito funcional:* El presente Convenio es para todo el ámbito de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

1.2 *Ámbito personal:* El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», excepto a los componentes del Comité Ejecutivo, integrado por el Director general, Director financiero, Director comercial y Director técnico industrial.

1.3 *Ámbito territorial:* El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afectará a todos los centros de trabajo que la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», tiene en la actualidad dentro del territorio nacional o aquellos otros que puedan crearse en el futuro.

1.4 *Ámbito temporal:* Este Convenio tendrá vigencia de tres años, es decir, del 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2000.

2. *Apartado económico*

2.1 *Incremento salarial:*

Las tablas salariales que se unen al presente Convenio y que se firman por ambas partes, previo repaso y conformidad, se incrementarán en un 2,1 por 100 sobre todos los conceptos retributivos, con efectos de 1 de enero de 1998.

Para los años 1999 y 2000, las tablas salariales se incrementarán sobre todos los conceptos retributivos con el IPC previsto.

Dichos aumentos se producirán sin perjuicio de los deslizamientos que correspondan.

2.1.1 Como contribución a minorar las pérdidas de poder adquisitivo habidas por la situación de crisis sufrida, se acuerda:

a) En el mes de febrero de cada uno de los años 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003, respectivamente, se hará efectiva, por una sola vez y con el carácter de no consolidable, una paga extraordinaria, de importe lineal de 30.000 pesetas brutas por trabajador.

No obstante, la indicada paga correspondiente a 1998 sólo se satisfará en el mes de febrero si en dicho mes ya se ha firmado el Convenio con los acreedores de la suspensión de pagos en que hoy se encuentra la empresa. En caso contrario, se abonará no más tarde del mes siguiente a dicha firma.

b) Ambas partes convienen que a 31 de diciembre de 2000 las tablas salariales se incrementarán en un 2 por 100 si el «cash flow» de explotación, incluidos los gastos financieros no atípicos, resultase positivo, en base a la información económica de la empresa correspondiente a 31 de octubre de 2000.

2.2 *Cláusula de revisión salarial:*

Para 1998: En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2,1 por 100 con respecto a 31 de diciembre de 1997, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la citada cifra. Esta diferencia se abonará con efectos

retroactivos a 1 de enero de 1998, tomando como base de cálculo los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1997 (tablas salariales que se adjuntan). El salario resultante servirá de base, por tanto, para la revisión de los salarios de 1999.

Para 1999: En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al IPC previsto con respecto a 31 de diciembre de 1998, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la citada cifra (IPC previsto). Esta diferencia se abonará con efectos retroactivos a 1 de enero de 1999, tomando como base de cálculo los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1998. El salario resultante servirá de base, por tanto, para la revisión de los salarios del 2000.

Para 2000: En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al IPC previsto con respecto a 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la citada cifra (IPC previsto). Esta diferencia se abonará con efectos retroactivos a 1 de enero de 2000, tomando como base de cálculo los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1999. El salario resultante servirá de base, por tanto, para la revisión de los salarios del 2001.

Al aplicar las revisiones previstas en este acuerdo, la Comisión Paritaria establecerá las tablas que resulten de cada una de ellas, que sustituirán a las adjuntas a este Convenio en cada momento.

2.3 Pagas extraordinarias: Son tres, a saber:

Una paga extraordinaria que se abonará durante la tercera decena del mes de junio.

Una paga extraordinaria que se abonará antes del 25 de diciembre.

Una paga extraordinaria que se abonará en el mes que corresponda la Semana Santa del año siguiente.

Estas tres pagas estarán compuestas por el sueldo bruto y, en los supuestos en que en su caso proceda, garantía «ad personam» que se tuviese reconocida con arreglo al siguiente apartado 2.4. Por su parte, como hasta ahora, la paga extraordinaria a abonar en el mes de la Semana Santa, para 1998 estará formada por los sueldos correspondientes con arreglo a las tablas que se unen a este Convenio.

2.4 Antigüedad: Ambas representaciones están de acuerdo en dejar sin efecto este concepto.

No obstante lo convenido en el párrafo anterior, a todo el personal fijo en plantilla en el momento de la firma del Convenio y que, en tal momento, tuviese devengado ya el derecho mantendrá, con el carácter de garantía «ad personam» y hasta que se extinga su contrato con la empresa, el derecho a percibir una cantidad cuyo importe y condiciones sean iguales a las que le hubieran correspondido por la extinguida antigüedad, con arreglo a las normas que la regulan en este Convenio hasta su extinción.

Normas que regulan la antigüedad: Para el cálculo de la antigüedad, se toma como referencia el importe del módulo actual, 49.550 pesetas (variable cada año dependiendo del incremento salarial), y como índice de referencia, el 3,75 por trienio y el 7,5 para quinquenios, siendo la distribución de los trienios y quinquenios, según los años, la siguiente:

A los tres años, primer trienio.

A los seis años, segundo trienio.

A los once años, primer quinquenio.

A los dieciséis años, segundo quinquenio.

A los veintiún años, tercer quinquenio.

A los veintiséis años, cuarto quinquenio.

A los treinta y un años, quinto quinquenio.

2.5 Prima de puntualidad y asistencia (PPA):

2.5.1 Importe para el personal valorado: La prima de asistencia se cobrará a razón de 120 pesetas por día trabajado.

La prima de puntualidad se cobrará a razón de 27 pesetas por día trabajado.

El PPA no se descontará en los puentes.

2.5.2 Abono en período de vacaciones: Los importes correspondientes al PPA se abonarán también en los días laborables correspondientes al periodo de vacaciones.

2.5.3 Condiciones de cobro: La prima de asistencia se percibirá cuando el día de trabajo sea completo.

La prima de puntualidad se percibirá siempre que el personal se incorpore al trabajo dentro de los márgenes de horario previsto.

El personal de fábrica podrá llegar hasta quince minutos más tarde, una vez al mes, sin pérdida de remuneración correspondiente al tiempo no trabajado.

2.5.4 Extorno PPA: Las cantidades que se dejen de percibir por las faltas correspondientes irán a parar a un fondo común que se distribuirá

durante el primer trimestre del siguiente año entre el personal que percibe esta prima.

Para el reparto del fondo se establece una clasificación del personal que ha tenido un absentismo de cero a veintinueve horas treinta minutos, o sea, que los que hubieran faltado treinta horas ya no entrarían en el reparto. Conocido el total de personas con derecho a este reparto, se establecen unos puntos en sentido inverso, es decir, a cero horas de absentismo corresponden 30 puntos y a cada media hora de absentismo se deduce medio punto de los 30 antes citados.

Queda excluido de este reparto el personal que no haya figurado en plantilla desde el 1 de enero del año anterior.

2.6 Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas. Dicho trabajo se remunera mediante una prima de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del sueldo bruto. Al personal que tenga derecho a la garantía «ad personam» previsto en el 2.4 se le incluirá también el importe bruto que cobre por este concepto, para el cálculo de esta prima.

2.7 Horas extraordinarias: Se toma como base de cálculo el sueldo bruto, incrementado, en su caso, para el personal que tenga derecho, con la garantía «ad personam» prevista en el 2.4, las 2/12 partes de las pagas oficiales y la prima de puntualidad y asistencia.

Los actuales importes se incrementarán, en el futuro, en función de los aumentos de salario pactados.

El importe correspondiente al pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse bien por su valor normal en pesetas o bien por el equivalente en tiempo, previo mutuo acuerdo entre la empresa o su representante y el trabajador.

2.7.1 Horas extras ordinarias: Son las realizadas entre las seis y las veintidós horas fuera de la jornada laboral establecida. Se pagan a razón del 150 por 100 de la base de cálculo.

2.7.2 Horas extras nocturnas por fuerza mayor: Son las realizadas entre las veintidós y las seis horas fuera de la jornada laboral establecida. Se pagan a razón del 188 por 100 de la base de cálculo.

2.7.3 Horas extras festivas: Son las realizadas entre las seis y las veintidós horas de los días no laborables. Se pagan a razón del 200 por 100 de la base de cálculo.

2.7.4 Horas extras festivas nocturnas por fuerza mayor: Son las realizadas entre las veintidós y las seis horas de los días no laborables. Se pagan a razón del 250 por 100 de la base de cálculo.

2.8 Subvención comedor: Para establecer el incremento en este concepto, se tomará el incremento del IPC real del año anterior. El 76 por 100 del importe va a cargo de la empresa y el 24 por 100 a cargo del trabajador.

2.9 Personal de vigilancia: Se establece un plus voluntario de comida de 3.487 pesetas/mes, por once meses, siempre y cuando el empleado se vea obligado a comer en el puesto de trabajo.

2.10 Subvenciones kilometraje: El personal que utilice su automóvil para un desplazamiento originado por un servicio de empresa percibirá una subvención por kilometraje cuyo importe será el vigente en cada momento.

2.11 Trabajos de superior categoría: Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes concreciones:

a) No habrá consolidación de superior categoría en los casos de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto.

b) En los supuestos no incluidos en el anterior apartado a), en los que se mantenga la cobertura de los puestos de mayor categoría, durante seis meses consecutivos u ocho alternos, se creará el derecho a reconocimiento de vacante y cobertura de la misma con arreglo a las normas vigentes en la empresa.

En ambos supuestos se pagará la diferencia de salario desde el primer día de ocupación del puesto de superior categoría.

2.12 Criterios a seguir para adjudicar los nuevos sueldos al cambiar la categoría profesional: Al personal que acceda a una categoría superior se le adecuará el salario según el salario tipo (salario que más se repite) y, en el supuesto de que en una misma categoría coexistan salarios significativamente distintos, el salario a aplicar será el mínimo de la categoría que corresponda para acceder, en el plazo de un año, al salario tipo de la misma.

2.13 Trabajos de inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, es preciso destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferiores a la suya, porque dicho trabajo no lo pueda efectuar otro trabajador de inferior categoría,

sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible y cuando salga un puesto de su categoría se le reintegrará a él, manteniéndole la retribución y más derechos derivados de su categoría profesional y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Lo establecido en este punto no será aplicable cuando el cambio fuese debido a petición del propio trabajador, ya que en este supuesto se procederá según lo que previamente se pacte entre el interesado y la empresa. Asimismo la empresa evitará en lo posible reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

3. Apartado laboral

3.1 Jornada y horarios: La jornada anual será de mil setecientos setenta y una horas de trabajo efectivo para todo el personal, que se distribuirán en función del calendario que de común acuerdo se pacte. En caso de necesidad, la empresa y el personal afectado podrán acordar la prolongación de la jornada, así como las condiciones de la misma (a tener en cuenta la forma de regularización, transporte, etc.).

3.1.1 Horarios:

A) Horario normal personal de fábrica: El horario de este personal se marcará teniendo en cuenta que la jornada del viernes finalizará a las catorce horas.

La jornada se iniciará a la hora que cada año se pacte y se contará con una hora de descanso para la comida.

Este personal podrá llegar un día al mes hasta con quince minutos de retraso sin sufrir descuento alguno en sus percepciones.

B) Horario flexible: Horario de entrada, de ocho a nueve treinta horas. Horario de salida, de diecisiete a diecinueve horas.

El horario de salida de los viernes empieza a las dieciséis horas.

El horario de salida de los días anteriores a festivos empieza a las dieciséis treinta horas.

El horario de entrada de los días posteriores a festivo será de ocho a diez horas.

El personal que desee comer fuera de la empresa dispone también de una flexibilidad de media hora antes y media hora después de su horario normal de comida, resultando el tiempo de comida de dos horas.

Los límites máximos permitidos en la acumulación de horas durante el periodo del mes serán de menos cinco horas a más diez horas; estas horas serán acumuladas de un mes para otro.

Siempre que en horas de trabajo el personal se ausente de la empresa por cualquier motivo, deberá sacar la ficha del contador.

En algunos servicios o departamentos, por necesidades de la empresa, el responsable del mismo podrá imponer restricciones o condicionamientos cuando la buena marcha del trabajo lo aconseje.

En ningún caso se podrán acumular horas para hacer fiesta una tarde, una mañana o día completo.

El hecho de entrar o salir, sin justificación, fuera de los márgenes de horario establecidos, será motivo de falta.

C) Horario de personal de mantenimiento (festivo lunes): Los sábados contarán con flexibilidad de quince minutos a partir de las catorce horas cinco minutos. Los quince minutos de descanso por jornada continuada irán a cargo del trabajador.

D) Horario personal dos turnos: Atendiendo a que su jornada es continuada, se considera como jornada efectiva de trabajo ocho horas treinta minutos por turno, incluido el tiempo de descanso. Queda claro que la jornada por turno es de ocho horas.

E) Horario personal tres turnos: Atendiendo a que su jornada es continuada, se considera como jornada efectiva de trabajo ocho horas cuarenta y cinco minutos por turno, incluido el tiempo de descanso. Queda claro que la jornada por turno es de ocho horas.

F) Horario personal de vigilancia: De lunes a viernes, de seis a dieciocho horas, días laborables.

3.2 Horas extraordinarias: Partimos del principio de que su realización es voluntaria, salvo en los casos previstos por la Ley.

Ambas representaciones manifiestan su voluntad de estudiar la reducción de las horas extras al mínimo imprescindible y de abonarlas preferentemente, y cuando ello sea compatible con las necesidades del servicio, mediante su compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Se informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extras realizadas y su distribución individual; asimismo, y a los efectos de su cotización a la Seguridad Social, la Dirección y el Comité de Empresa definirán las horas extras que sean debidas a fuerza mayor.

3.3 Régimen de trabajo a turnos: El personal que trabaje a turnos podrá dejar de hacerlo previo acuerdo para el cambio con otra persona de turno normal que lo acepte y que a criterio de la Dirección de la empresa, o sus representantes, reúna las condiciones y capacidad requeridas para desempeñar este trabajo.

3.4 Contratación a partir de 1 de enero de 1998:

3.4.1 Clasificación profesional:

Las tablas salariales se graduarán adecuadamente, de forma que permitan el acceso a la polivalencia de conocimientos profesionales que deberá superar el personal de plantilla, hasta llegar al pleno dominio de las distintas categorías reconocidas en el Convenio. En todo caso, conviene que dicho acceso se tendrá por producido como máximo a los cinco años de permanencia en la empresa.

Los niveles salariales mínimos correspondientes a las nuevas categorías se sitúan en un salario equivalente al 75 por 100 del grupo profesional correspondiente en el primer y segundo año, un 80 por 100 en el tercero y cuarto año y un 90 por 100 en el quinto, devengándose el total importe del salario de la categoría al obtener la plena capacitación profesional correspondiente, que, como se ha dicho, se tendrá por obtenida como máximo al final de quinto año.

Las tablas salariales quedarán de la siguiente forma para 1998, para el personal valorado, aplicándose los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio:

Personal de fábrica

Grado	Salario tipo — Pesetas	Categoría A — Pesetas	Categoría B — Pesetas	Categoría C — Pesetas
1	191.755	143.816	153.404	172.580
2	204.654	153.491	163.723	184.189
3	211.881	158.911	169.505	190.693
4	219.005	164.254	175.204	197.105
5	224.248	168.186	179.398	201.823

Personal técnico

Grado	Salario tipo — Pesetas	Categoría A — Pesetas	Categoría B — Pesetas	Categoría C — Pesetas
4	194.272	145.704	155.418	174.845
5	207.068	155.301	165.654	186.361
6	233.034	174.776	186.427	209.731
7	253.113	189.835	202.490	227.802

Personal administrativo

Grado	Salario tipo — Pesetas	Categoría A — Pesetas	Categoría B — Pesetas	Categoría C — Pesetas
2	141.777	106.333	113.422	127.599
3	175.122	131.342	140.098	157.610
4	188.217	141.163	150.574	169.395
5	204.330	153.248	163.464	183.897
6	230.984	173.238	184.787	207.886
7	267.203	200.402	213.762	240.483

Se entenderá cada uno de los salarios indicados en los cuadros anteriores como «salario mensual», que se abonará en 15 pagas.

Categoría A: El salario es el 75 por 100 del salario tipo de su grado y el máximo de permanencia es de dos años.

Categoría B: El salario es el 80 por 100 del salario tipo de su grado y el máximo de permanencia es de dos años.

Categoría C: El salario es el 90 por 100 del salario tipo de su grado y el máximo de permanencia es de un año.

Se establecerá con la representación de los trabajadores la plantilla estructural de mano de obra directa, con el objetivo expreso de que la misma sea cubierta con personal de contrato indefinido.

Durante la vigencia del presente Convenio, la contratación eventual no excederá del 10 por 100 de la plantilla de la empresa, lo que se computará en jornadas año.

El personal fijo tendrá prioridad sobre el personal eventual a efectos de promoción.

3.4.2 Norma transitoria en materia de clasificación profesional: Todo el personal que tenga contrato temporal celebrado antes de la fecha de la firma del presente Convenio:

a) Mientras el contrato se mantenga en vigor se regirá por las mismas condiciones que en él estén establecidas.

b) En el supuesto de que se rescindiese el contrato que tenía vigente al entrar en vigor el Convenio y se formalizase un nuevo contrato temporal o indefinido, este nuevo contrato se regirá en todo únicamente por las normas y condiciones establecidas de nuevo en este Convenio.

Ello no obstante, y a efectos de la promoción en la nueva escala de categorías, al personal de referencia se le considerará como trabajado el tiempo acumulado en cualquier otro contrato anterior en la empresa.

3.4.3 Contratación con personal de ETT: Ambas partes convienen que sólo se recurrirá a la contratación de personal a través de ETT para cubrir puestos de personal indirecto, en el menor grado posible y utilizando siempre los servicios de empresas que hayan firmado el Convenio de las ETT de Cataluña o, en su defecto, que el personal cedido por tales empresas devenguen una remuneración de importe neto no inferior al personal que realice similares tareas en la empresa.

3.4.4 El personal contratado hasta 31 de diciembre de 1997 disfrutará de los mismos derechos que el resto de la plantilla, según el Convenio que venía rigiendo hasta dicha fecha.

3.5 Ambas partes se obligan a revisar antes del 31 de diciembre de 1998 las actuales categorías o grados internos de valoración, con el objetivo de formar grupos profesionales homogéneos en los cuales esté incluido todo el personal de plantilla, a efectos de establecer salarios mínimos garantizados para cada grupo.

Mientras no se disponga de las categorías profesionales, el personal no valorado con titulación superior, contratado a partir de 1 de enero de 1998, devengará, como mínimo, el menor de los actuales salarios para dicho personal no valorado, sin perjuicio de lo acordado en el apartado 3.4.1.

3.6 Formación: Ambas partes manifiestan su voluntad de implementar un plan de formación continuada que abarque las áreas de seguridad y formación profesional aplicada a la empresa.

Cuando se trate del aprendizaje para el manejo de nuevos aparatos e instrumental, éste se realizará dentro de la jornada laboral. Para cualquier otro tipo de formación, la mitad del tiempo irá a cargo de la empresa y la otra mitad a cargo del trabajador.

3.7 Absentismo: A efecto de cuantificación y corrección del absentismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio General de Industrias Químicas.

3.8 Promociones: En caso de promoción, el trabajador percibirá durante el período de adecuación de tres meses la diferencia que corresponda, entendiéndose que transcurrido dicho período, salvo comunicación en contra, consolidará grado y salario.

La Dirección de la empresa hará público los puestos de trabajo a cubrir, consignando las características específicas del puesto, para que a éste pueda acceder cualquier persona que se considera capacitada para cubrirlo.

La Dirección informará al Comité de Empresa con respecto al resultado de las selecciones correspondientes.

Los puestos de trabajo valorados que supongan mando sobre otras personas serán de libre designación por la empresa, sin necesidad de que se publique su vacante.

3.9 Recalificación profesional: La recalificación de categoría viene determinada en función de los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social. En cualquier caso, el Comité de Empresa o cualquier empleado tienen derecho a solicitar la revisión de la categoría que estime le pueda corresponder.

3.10 Sanciones: El Comité de Empresa tendrá acceso al libro de sanciones y a ser informado con carácter previo de toda decisión en supuestas sanciones graves o despidos.

Mensualmente, la Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa con respecto al número de sanciones impuestas durante el mes anterior y el carácter de las mismas.

3.11 Vacaciones: El período de vacaciones anual, no sustituible por compensación económica, será de veintidós días laborables.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período de vacaciones total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química sobre planificación anual de las vacaciones (artículo 43).

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de sesenta tendrán derecho a realizar sus vacaciones anuales de forma continuada.

3.12 Licencias:

3.12.1 Licencias con derecho a remuneración: Ampliando lo previsto en el artículo 37.3, b), del Estatuto de los Trabajadores, serán retribuidas, con la correspondiente justificación, las ausencias debidas a necesidad de atención y cuidados de hijos enfermos.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora diaria hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/3 y un máximo de 1/2 de la duración de aquélla.

De acuerdo con el artículo 45 del Convenio General de la Industria Química, el trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos días laborables en el caso de nacimiento de hijos/as, que podrán ser prorrogados por dos días en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3) Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
- 4) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la ceremonia.
- 5) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- 6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- 7) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
- 8) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para todo tipo de licencias, gozarán con los mismos derechos las parejas de hecho.

3.12.2 Licencias sin sueldo: Los trabajadores, fijos en plantilla, que habiendo superado el período de prueba lleven más de seis meses al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin sueldo de acuerdo con los siguientes criterios:

De hasta de un mes, una vez al año, durante tres años consecutivos; para acogerse a una nueva licencia de este tipo deberán transcurrir como mínimo dos años desde la fecha de la terminación del anterior.

De hasta tres meses, teniendo en cuenta que esta opción elimina la anterior. Para poder acogerse de nuevo a esta modalidad deberán transcurrir como mínimo cuatro años desde la fecha de terminación de la anterior.

El número de personas disfrutando estas licencias no podrá exceder del 2 por 100 de cada una de las plantillas adscritas a cada uno de los tercios: Técnico, administrativo y fábrica.

La petición de licencia sin sueldo deberá hacerse con un plazo de preaviso de al menos quince días antes de su iniciación.

3.13 Derecho de reunión: En periodo de negociación, convenio o conflicto, podrán realizarse asambleas generales o de grupo, en horas de trabajo, siempre que no ocasione perjuicio para la producción. La solicitud deberá hacerse con una antelación de media jornada para las asambleas por grupo y de veinticuatro horas para las asambleas generales.

La empresa, y siempre que ello sea posible, prestará alguno de sus locales al objeto de que las Secciones Sindicales o cualquier otro grupo que lo solicite puedan reunirse fuera de las horas de trabajo. La solicitud para llevar a cabo la reunión deberá hacerse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

3.14 Comprobantes Seguridad Social: Se publicarán mensualmente los comprobantes de pago a la Seguridad Social (TC2).

3.15 Igualdad de condiciones: Cualquier persona que forme parte de la plantilla será retribuida y considerada profesionalmente en función de su trabajo y responsabilidad, sin distinción de sexo y edad, y esto no influirá tampoco en sus derechos laborales y sociales.

3.16 Personal disminuido: En caso de accidente, enfermedad o invalidez parcial que incapacite al empleado para el normal desarrollo de su labor en el puesto de trabajo para el que está contratado, la empresa, como siempre, tratará, dentro de sus posibilidades, de facilitar un puesto de trabajo adecuado a aquellas personas que presenten una disminución física, sin renuncia a las disposiciones legales vigentes o a aquellas que puedan aparecer en el futuro.

3.17 Ropa de trabajo: La empresa proporcionará dos veces al año (verano-invierno) uniforme al personal de vigilancia. También y en la misma periodicidad facilitará ropa de trabajo al personal de fábrica, laboratorios.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral la elección de la ropa de trabajo adicional para los puestos de trabajo que así lo requieran.

4. Apartado social

4.1 Actividades sociales:

El presupuesto para el año 1998 será de 2.500.000 pesetas.

El incremento anual para este concepto será igual al IPC.

Las actividades a realizar se fijarán previa propuesta del Comité de Empresa y la aceptación de la Dirección de la empresa.

4.2 Ayuda escolar: Su aplicación será efectiva a partir de los tres años de edad del hijo/a del empleado/a y hasta los dieciséis años y once meses. Se exceptúa el pago de los meses de julio y agosto.

El pago se realizará en tres veces, los meses de enero (enero, febrero y marzo), abril (abril, mayo y junio) y septiembre (septiembre, octubre, noviembre y diciembre).

Los importes a percibir por este concepto serán los siguientes:

Por hijos/as entre tres años y cinco años y once meses se abonarán 1.066 pesetas/mes.

Por hijos/as entre seis años y diez años y once meses se abonarán 1.533 pesetas/mes.

Por hijos/as entre once años y dieciséis años y once meses se abonarán 1.713 pesetas/mes.

4.3 Estudios:

a) Por motivo de estudios, el personal que lo solicite podrá reducir media hora su jornada laboral, con la obligatoriedad de recuperar un cuarto de hora. Esta recuperación podrá hacerse en el tiempo de la comida, si es necesario.

Para poder acogerse a esta reducción deberá presentar certificado de matrícula y los resultados obtenidos al final del curso.

b) Las personas que precisen tan sólo un cuarto de hora para la realización de estudios deberán ponerse en contacto con el departamento de Personal, a fin de encontrar una vía adecuada para la realización de los estudios que interesen al empleado.

c) Se establece una reducción de hasta un 25 por 100 de la jornada laboral y percepciones para las personas que se vean obligadas a realizar estudios dentro de la jornada de trabajo. El número de permisos no podrá exceder del 2 por 100 de cada una de las plantillas, según los tercios: Administrativo, técnico y fábrica.

Si el número de solicitantes excede al determinado, el criterio de selección será el de la antigüedad.

Las condiciones para acogerse a esta opción son las siguientes:

Comunicarlo a la empresa con un mes de antelación al inicio del curso. Que los estudios estén relacionados con actividades propias de la empresa.

Presentar certificado de matrícula.

Plazo de un curso para aprobar las asignaturas previstas.

En caso de matrícula de cursos incompletos, comunicar a la empresa, a mitad de curso, las asignaturas seleccionadas.

Cualquiera de estas tres opciones supone no acogerse a las otras dos.

4.4 Incapacidad temporal (IT): La empresa abonará el 100 por 100 del salario bruto más antigüedad los tres primeros días de la baja, descontando el 15 por 100 de la base reguladora del cuarto al vigésimo día, ambos inclusive. A partir del vigésimo primer día, la empresa abonará el 100 por 100 del salario bruto más antigüedad.

Referente a garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad: Artículo 35 del Convenio General de la Industria Química.

4.5 Créditos y anticipos:

Se dispone de un fondo mínimo de 10.000 pesetas por empleado.

El fondo se destinará, para todo el personal, a la adquisición de coche, vivienda y necesidades urgentes, previa solicitud del mismo al director correspondiente.

a) Se establece una cuantía máxima de 425.000 pesetas, a devolver en un plazo máximo de tres años. El exceso sobre 150.000 pesetas devengará un interés anual a MIBOR (publicado por el Banco de España a 1 de enero del año en curso que corresponda) incrementado en 0,5 por 100.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con objeto de agilizar la rotación de la cuantía disponible, se establece el número máximo de pagas para devolver el préstamo obtenido de acuerdo con el siguiente escalado:

Salario mes — Pesetas	Número máximo de pagas
Hasta 180.000	45
210.000	42
240.000	39
270.000	36
300.000	33
330.000	30

b) Anticipos de sueldo: El personal podrá solicitar, sólo para atender necesidades urgentes, un anticipo de su salario hasta el límite de dos pagas y media, previa antigüedad de un año y a devolver en el plazo máximo de trece meses sin devengo de intereses. La empresa y una Comisión del Comité de Empresa estudiarán, conjuntamente, cada petición en orden a su concesión.

4.6 Jubilación: Salvo casos excepcionales, la empresa contemplará favorablemente la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

5. Salud laboral

5.1 Reconocimientos médicos: Una revisión médica anual completa para todo el personal. En aquellos casos en los que el Servicio Médico de Empresa lo considere conveniente, se realizarán reconocimientos complementarios con pruebas concretas por parte de especialistas.

Las revisiones médicas anuales se realizarán dentro de las horas de trabajo, salvo incompatibilidad de horario con el centro médico correspondiente.

5.2 Comité de Seguridad y Salud: Se aplicará a «Hispano Química» el apartado de Salud Laboral pactado en el Convenio General de Industrias Químicas.

Revisión cada tres años de las condiciones generales del puesto de trabajo, salvo modificación sustancial de las mismas durante el periodo o a petición del Comité de Empresa o el Comité de Seguridad y Salud.

6. Derechos sindicales

Se contemplan los derechos sindicales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

7. Disposición adicional

En todo lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo que se indique en el Convenio General de Industrias Químicas, respetándose las condiciones que se disfruten a nivel personal.

Ambas representaciones convienen que, de solicitarlo el Comité o la Dirección o algún trabajador afectado, se acudirá, en trámite de mediación, ante el Tribunal Laboral de Cataluña, con arreglo a lo previsto en el artículo 9 de su Reglamento, y de acordarse durante el mismo al de arbitraje, en las diferencias surgidas en las siguientes cuestiones:

- a) Reclamaciones de clasificación profesional.
- b) Modificación de condiciones, regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Traslados regulados en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Despidos objetivos individuales regulados en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Cualquier otra cuestión que la representación de los trabajadores o la empresa quieran someter a mediación.

La anterior sumisión al Tribunal Laboral de Cataluña se hace sin renuncia, ni por la empresa ni por los trabajadores, a su derecho a acudir ante la jurisdicción ordinaria y/o ante la Administración, ni a la aplicación de lo establecido en la Ley.

ANEXOS

- 1.º Acuerdo del traslado a Castellbisbal.
- 2.º Prima de producción del personal a turnos.
- 3.º Compensación por pérdidas de horario flexible.

Acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa sobre las condiciones de traslado a Castellbisbal

Las condiciones de traslado se sintetizan en los siguientes puntos:

1. Alternativa B:

1.1 El personal que se acoja a esta alternativa percibirá en la misma fecha del traslado la cantidad de 1.350.000 pesetas, en concepto de compensación por todo tipo de gasto que esta nueva situación lleva aparejado. Esta cantidad es única y definitiva y su consolidación estará condicionada a la permanencia en la empresa por un periodo mínimo de cinco años, de forma que en caso de baja voluntaria se habrá de devolver la parte de la cantidad pendiente de consolidación.

Ejemplo: Si se causa baja una vez cumplido el tercer año desde la fecha del traslado, la cantidad a devolver sería los 2/5 de 1.350.000 pesetas.

1.2 El personal que opte por esta alternativa B podría disponer de la cantidad de hasta 50.000 pesetas con objeto de obtener el permiso de conducir.

1.3 Asimismo, podrá acogerse a un crédito de hasta 500.000 pesetas, con intereses a cargo de la empresa, para la adquisición de un vehículo y a devolver en el plazo de dos años.

1.4 Obviamente, con esta alternativa, el personal que se acoja a ella se registrará por el mismo régimen de trabajo y horario que tiene en la actualidad.

1.5 El tanto alzado anteriormente citado será objeto de revisión a partir del 1 de enero de 1990 de acuerdo con el incremento del IPC real.

2. Alternativa C:

2.1 El personal que opte por esta alternativa dispondrá de un transporte a cargo de la empresa a partir del punto 0 previamente definido.

2.2 Abono de cuarenta minutos por día trabajado a razón del precio medio hora del colectivo de 135 personas. Este precio medio será objeto de revisión automática anual en función del incremento medio de los salarios pactado en Convenio.

Fórmula: Salario bruto + antigüedad × 15 pagas (135 personas) horas año.

3. Alternativa D:

3.1 Aplicable al personal sujeto a control horario y/o sin percepción variable para el que las alternativas B o C conlleven un perjuicio importante.

3.2 El personal que, reuniendo las condiciones anteriores, opte por esta alternativa percibirá, en la misma fecha del traslado, la cantidad de 450.000 pesetas a fondo perdido.

3.3 Abono de cuarenta minutos por día trabajado a razón del precio medio hora del colectivo de 135 personas. El abono de estos cuarenta minutos será en dinero para el personal de horario fijo y en tiempo o dinero para el personal de horario flexible.

Fórmula: Salario bruto + antigüedad × 15 pagas (135 personas) horas año.

3.4 También podrán acogerse a un crédito personal de hasta 450.000 pesetas, con intereses a cargo de la empresa, para la adquisición de un vehículo y a devolver en un plazo de dos años.

3.5 Abono de hasta 50.000 pesetas para la obtención del permiso de conducir.

3.6 El tanto alzado de 450.000 pesetas será objeto de revisión a partir del 1 de enero de 1990 en función del incremento del IPC real y su consolidación está condicionada a la permanencia en la empresa durante un periodo de cinco años, de forma que en caso de baja voluntaria se habrá de devolver la parte de la cantidad pendiente de consolidación.

Ejemplo: Si se causa baja una vez cumplido el tercer año desde la fecha del traslado, la cantidad a devolver sería las 2/5 de 450.000 pesetas.

3.7 El precio medio de la hora ordinaria será objeto de revisión automática anual en función del incremento medio de los salarios pactados en convenio.

4. Cláusula Castellbisbal: A las condiciones anteriormente referidas podrá acogerse el personal cuyo ingreso en la empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1982.

5. Ámbito personal: Las condiciones de traslado referidas no serán de aplicación a los Agentes de Ventas. En su defecto, se adecuará, si procede, su subvención por desplazamiento.

6. Puntos 0 y horarios: Como concepto general se establecen dos autobuses de ida y dos autobuses de vuelta. Los horarios de autobuses se establecerán de acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa, cuando el colectivo a trasladar se haya acogido a las diferentes alternativas.

Sin perjuicio de las modificaciones que en beneficio del personal puedan realizarse en el futuro, los puntos 11011, inicialmente aplicables en virtud del estudio de tiempos y cadenas de transporte, se sitúan en el paseo de la Zona Franca, plaza de España con parada en Bellvitge y plaza de María Cristina.

7. Puntualidad y asistencia: Teniendo en cuenta que no se presentarán problemas de puntualidad y que, si se producen, los retrasos serán ocasionales, éstos se contemplarán excepcionalmente.

8. Desplazamientos extraordinarios: La empresa garantiza en todo momento el desplazamiento de su personal en caso de necesidad (accidente, enfermedad, emergencias, etc.)

Anexo

El personal no afectado por la cláusula de traslado, y que no desee acogerse al mismo, tendrá derecho a rescindir su relación laboral y a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce meses (artículos 40.2 y 51.10 del Estatuto de los Trabajadores).

El personal fuera de valoración no afectado por la cláusula de traslado podrá acceder a las alternativas B o C contempladas en el acuerdo del traslado.

Prima de producción del personal a turnos

Cálculo de la prima:

El cálculo de la prima de producción se realiza multiplicando la jornada efectiva por turno por los días laborables resultantes de cada año.

Las horas resultantes de dicha operación se restarán de las horas año establecidas en Convenio.

El resultado de dicha operación expresado en horas será el tiempo a compensar. Y el resultado de dividir las horas anteriores por la jornada efectiva por turno será el tiempo en días a compensar.

La diferencia en horas se compensa: La mitad en tiempo (viernes noche) y la otra mitad en el abono de una prima de producción, cuyo cálculo

se realiza considerando la mitad al precio de la hora extra normal y la otra mitad al precio de la hora extra nocturna.

Personal de tres turnos:

Ejemplo:

Horas/año: 1.826,27.

Jornada efectiva por turno: 8,75 horas (con vigilancia activa).

Horas/año: $8,75 \times 222 = 1.942,5$ horas.

Tiempo a compensar: $1.942,5 - 1.826,27 = 116,23$ horas.

Tiempo en días a compensar: $116,23/8,75 = 13,28$ días a compensar con tiempo o prima según necesidades acordadas para cada colectivo.

Personal de dos turnos:

Ejemplo:

Horas/año: 1.826,27.

Jornada efectiva por turno: 8,5 horas (con vigilancia activa).

Horas/año: $8,5 \times 222 = 1.887$ horas.

Tiempo a compensar: $1.887 - 1.826,27 = 60,73$ horas.

Tiempo en días a compensar: $60,73/8,5 = 7,14$ días a compensar con tiempo o prima, según necesidades acordadas para cada colectivo.

Compensación pérdida horario flexible

De acuerdo con las conversaciones mantenidas la empresa con la Comisión negociadora y miembros del Comité de Empresa, se suprime a partir del 1 de junio en curso el pago de horas extras en concepto de «Prolongación de jornada».

A todo el personal que cobraba por dicho motivo se le abonará en adelante una prima fija, revisable automáticamente cada año, que se denominará «Compensación horario flexible», que comporta exclusivamente la pérdida del horario flexible por la mañana, sin la obligatoriedad de efectuar como anteriormente la media hora, y poder seguir disfrutando del horario flexible por la tarde.

Dicha prima se calculará en base al precio de la hora extraordinaria siguiendo la siguiente mecánica:

Días trabajados dos durante el mes a razón de media hora = total horas.

Se extenderá un solo volante mensual rellenando según muestra que adjuntamos.

Las faltas por enfermedad y accidente tendrán la consideración de abonables.

Las faltas por ausencia y el período de vacaciones no serán abonables.

El número de horas consignadas en el volante serán abonadas al 60 por 100 de su valor en el pago de la quincena mensual, por el concepto 27, pasando el mismo a nómina de final de mes con el mismo concepto y deduciéndose por el concepto 87, a fin de tributaciones por Seguridad Social e IRPF.

Al desaparecer la condición de hora extra, no se tributará la Seguridad Social por dicho concepto (12 por 100 empresa y 2 por 100 empleado). Cobrará también dicha prima el personal. Mensual con derecho a horario flexible, que efectúe turnos, a razón del planteamiento siguiente:

Tres turnos: Media hora diaria y un cuarto de hora los viernes.

Dos turnos: Un cuarto de hora diario.

Encarecemos a todo el personal afectado por esta problemática, el cual recibirá una copia de la presente nota; la correcta extensión de los volantes mensuales en los que no debe figurar informado ningún concepto del código de horas.

En la siguiente relación no están incluidos los siete Directores siguientes:

Número 1565: Canals Prats, Jordi.

Número 0717: Coco Foriscot, Alfredo.

Número 0766: Figueras Riera, Joaquín.

Número 1419: Puche Artal, Julio.

Número 0707: Sardá Ferret, José.

Número 0884: Vicente Suárez, Eduardo.

Número 0238: Vila Sentis, Josep M.

Importes incrementados por grados valoración (XSOUXGV)

Incremento aplicado: 2,10 por 100

Tipo empleado	Grado	Núm. empl.	Importe mensual	
			Sueldo	Antigüedad
Técnico fijo	00	37	13.767.510	409.501
Técnico fijo	06	7	1.607.771	109.200
Técnico fijo	07	6	1.590.880	98.283
Técnico fijo		50	16.966.161	616.984
Administrativo fijo	00	8	2.303.321	138.320
Administrativo fijo	05	16	3.425.396	225.680
Administrativo fijo	06	2	501.584	29.120
Administrativo fijo		26	6.230.301	393.120
Subalterno fijo	03	1	207.523	21.840
Subalterno fijo		1	207.523	21.840
Obrero fijo	03	11	2.323.335	125.580
Obrero fijo	04	16	3.432.000	236.600
Obrero fijo	05	15	3.294.525	229.320
Obrero fijo		42	9.049.860	591.500
Técnico eventual	00	1	163.360	—
Técnico eventual	04	1	128.611	—
Técnico eventual	05	1	137.835	—
Técnico eventual		3	429.806	—
Administrativo eventual ...	04	1	138.228	—
Administrativo eventual ...		1	138.228	—
Obrero eventual	03	7	941.435	—
Obrero eventual		7	941.435	—
Total del colectivo		130	33.963.314	1.623.444

17952 RESOLUCIÓN de 6 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la Resolución de 30 de abril de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio General del Sector de la Construcción.

Advertidos errores en la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 30 de abril de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 133, de 4 de junio de 1998.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores:

En la página 18534, en el artículo 29.4, donde dice: «Contrato formativo», debe decir: «Contrato para la formación».

En el artículo 29.4.6, en la línea primera, donde dice: «... en formación relacionado...», debe decir: «... en formación estará directamente relacionado...».

En el artículo 29.4.7, donde dice: «... tres años...», debe decir: «... dos años...».

En el artículo 29.4.9, donde dice: «De dieciocho y veintiún años...», debe decir: «De dieciocho a veintiún años...».

En la página 18535, en el artículo 33.5, donde dice: «... la jornada laboral...», debe decir: «... su jornada laboral...».

En el artículo 34, donde dice: «... artículo 44 de este Convenio...», debe decir: «... artículo 43 de este Convenio...».

En el artículo 37, donde dice: «... de trabajo...», debe decir: «... del trabajo...».

En la página 18536, en el artículo 39, donde dice: «... que prestan servicio...», debe decir: «... que presten servicio...».