

CATEGORIAS	Importe cuatrimestros pts
Chofer 20, Oficial 20, Aserrador	3.422
Fogonero	3.335
Mozo Especializado	3.291
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y Personal de Limpieza	3.252
Personal de limpieza por horas.....	

ANEXO Nº 3

TABLAS DE PAGAS EXTRAS DE MAYORISTAS Y MINORISTAS
JULIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS

CATEGORIAS	IMPORTES
Ingenieros y Licenciados	84.173
Jefe de División	80.344
Jefe Administrativo	78.413
Jefe de Sección	76.482
Contable, Cajero y traquimecanografo de idioma extranjero	74.550
Oficial Administrativo	72.302
Auxiliar Administrativo	58.591
Auxiliar Administrativo 1º año	56.978
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Teléfonista	58.561
Botones o Aspirantes Administrativos	37.412
Encargado General	73.793
Jefe o Encargado de Almacén	70.495
Encargado de Carbonería	68.470
Capataz	69.016
Chofer 10, Oficial 10, Aserrador/Afilador	65.919
Chofer 20, Oficial 20, Aserrador	65.143
Fogonero	63.488
Mozo Especializado	62.736
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y Personal de Limpieza	61.531
Personal de limpieza por horas.....	

Estas gratificaciones extraordinarias se incrementarán con la cantidad que tengan asignada por premio de antigüedad (cuatrimestral).

ANEXO Nº 4

REVISION SALARIAL

En el caso de que el Índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de mayo de 1.985 un incremento, respecto al 31 de mayo de 1.984, superior al 7,40%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre dicho tanto por ciento. Tal incremento se abonará con efecto desde el 1 de junio de 1.985 y para llevarlo a cabo se tomará como base la tabla salarial en vigor el 31 de mayo de 1.985, que a continuación se refleja.

CATEGORIAS	Salario mes o día Conv. al 31.5.85
Ingenieros y Licenciados	78.373
Jefe de División	74.808
Jefe Administrativo	73.010
Jefe de Sección	1.212
Contable, Cajero y traquimecanografo de idioma extranjero	69.413
Oficial Administrativo	67.320
Auxiliar Administrativo	54.554
Auxiliar Administrativo 1º año	53.052
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Teléfonista	54.526
Botones o Aspirantes Administrativos	34.834
Encargado General	2.288
Jefe o Encargado de Almacén	2.186
Encargado de Carbonería	2.123
Capataz	2.142
Chofer 10, Oficial 10, Aserrador/Afilador	2.048
Chofer 20, Oficial 20, Aserrador	2.022
Fogonero	1.971
Mozo Especializado	1.946
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y Personal de Limpieza	1.923
Personal de limpieza por horas.....	324

23684 RESOLUCION de 28 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 8 de julio y el día 18 de octubre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 1 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de octubre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE PETROQUIMICA ESPAÑOLA, S. A. (PETRESA) Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

I - DISPOSICIONES GENERALES

1.1 AMBITO TERRITORIAL

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de Trabajo de «PETROQUIMICA ESPAÑOLA, S.A.», situados en territorio nacional.

1.2 AMBITO FUNCIONAL

Quedarán incluidas en este Convenio, las actividades de la Compañía que han venido siendo afectadas por el Ambito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

1.3 AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en PETROQUIMICA ESPAÑOLA, S.A., con las únicas excepciones siguientes:

- Los trabajadores de Petresa cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanzas, Reglamentos o Normas distintas de la Ordenanza para la Industria Química.
- Las personas cuya relación laboral con la Compañía estén excluidas de la Legislación vigente.
- Los trabajadores que ejerzan actividades de Dirección o Alta Gestión, incluyéndose entre ellas Director General y Directores.
- Los trabajadores con categoría de Jefes de Departamento y Técnicos Superiores Jefes que voluntariamente lo deseen.
- Las personas con: Contrato de trabajo en prácticas o en formación (Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan); Contrato a tiempo parcial (Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan); así como los Contratos de carácter temporal acogidos a cualquier otra modalidad regulada por la legislación vigente. Todos estos contratos se regirán por las condiciones que se pacten individualmente con la Empresa, garantizándose las retribuciones fijas que para cada categoría se establecen en este Convenio.

1.4 AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, previo su tramite reglamentario a la hora cero del día uno de Enero de 1985 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 1986, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 NORMAS SUPERIORES

Si, por imperativo de norma legal se establecieran mejores salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan esta materia.

1.6 UNICIDAD

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

1.7 NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Industrias Químicas, Reglamento de Reglamento Interior de la Empresa y a la Legislación Vigente en materia Laboral.

1.8 DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio se prorrogará por la fecha de año en año, si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral.

1.9 MASA SALARIAL**a) INCREMENTO PARA 1985**

Se pacta para el año 1985 un incremento del 7% sobre la Masa Salarial Directa al 31 de Diciembre de 1984. Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la Masa Salarial (Anexo 1)

b) REVISIÓN SALARIAL 1985

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1985 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar el aumento pactado en el Apdo a) anterior.

c) INCREMENTO PARA 1986

Los valores de los conceptos de la Masa Salarial Directa pactados en este Convenio para 1985, serán revisados con efectos de 1 de Enero de 1986 de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) correspondiente al período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1985.

Para la realización de este acuerdo, dichos conceptos serán revisados con los efectos económicos antes mencionados de 1 de Enero de 1986, en un porcentaje provisional calculado en función de las previsiones oficiales del crecimiento de dicho I.P.C. para 1986.

Si durante el transcurso del año se constata oficialmente que el I.P.C. supera el porcentaje de revisión efectuado el 1 de Enero de 1986, ambas partes, Empresa y Comité, negociarán una revisión salarial sobre la base de la nueva previsión.

Una vez conocido el I.P.C. real para el período referenciado, se regularizarán, si procede, los conceptos antes mencionados con efectos de 1 de Enero de 1986.

El valor actualizado de los conceptos antes mencionados, servirán como base de cálculo para el incremento salarial de 1987.

1.10 RETRIBUCION ANUAL GARANTIZADA

La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente Convenio Colectivo, tiene un salario anual bruto garantizado para todo el personal fijo de la Empresa consistente en los importes que según la antigüedad que se ostente, figura en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

Para el año 1986, el salario anual bruto garantizado será el que se contiene en las tablas salariales correspondientes a dicho año confeccionadas con los criterios establecidos en el punto 1.9 Apdo. c) del presente Capítulo.

1.11 INVALIDEZ, JUBILACION Y ORFANDAD

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se negociare el establecimiento de un Reglamento de Fondo de Pensiones, y/o se aprobara una nueva Ley de Pensiones, se negociaran nuevamente los Apartados y Normas recogidas en los Anexos de este Convenio relacionadas con dichas prestaciones.

II - ORGANIZACION DEL TRABAJO**2.1 CLASIFICACION PROFESIONAL**

La clasificación profesional se seguirá realizando según las Normas Superiores vigentes. Elaborándose las descripciones de trabajo de acuerdo al procedimiento del Anexo 2.

Todos los puestos de trabajos existentes en las estructuras organizativas que en cada momento se encuentren en vigor en la Compañía dependerán de las correspondientes Descripciones de Puesto de Trabajo. En consecuencia, en ella deberá constar las principales funciones que de forma habitual ejecutan los titulares de cada puesto de trabajo.

Cualquier cambio que implique modificación en las funciones principales de un puesto de trabajo será motivo de revisión de la correspondiente descripción, e igualmente lo será a solicitud del titular del puesto de trabajo, dos años después de efectuada la última descripción.

2.2 ORDENACION PERSONAL

Se entienda por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, según la escala de Grupos profesionales y Categorías Laborales que más adelante se indican. La ordenación personal que a continuación se expone tendrá un carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías laborales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUPERIOR

Jefe Departamento 1ª A
Jefe Departamento 1ª B
Jefe Departamento 2ª
Técnico Superior Jefe

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TECNICO

Subgrupo de Técnicos Superiores
Jefe de Sección
Técnico Especialista
Técnico

Subgrupo de Técnicos Médicos
Ayudante Técnico Especialista

Subgrupo de Técnicos Auxiliares
Operador A
Ayudante Técnico
Analista de Laboratorio M.C.
Analista de Laboratorio
Auxiliar de Laboratorio
Delineante Proyectista
Delineante
Calculador
Oficial 1ª Especialista M.C.
Operador

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial 1ª Adm. M.C.
Oficial 1ª Adm.
Oficial 2ª Adm.
Auxiliar Adm. A
Auxiliar Adm.

GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTA

Oficial 1ª Especialista
Oficial 2ª Especialista
Oficial 3ª Especialista
Ayudante Especialista

2.3 TRABAJOS DE CAMBIO DE PUESTO**2.3.1 Traslado con cambio de residencia**

En los traslados de mutuo acuerdo o voluntarios, que impliquen variación definitiva de residencia, en las conversaciones previas al correspondiente pacto, se informará simultáneamente al Comité de Empresa y al interesado lo deseado, intervendrá en estas conversaciones un representante del mismo.

2.3.2 Cambio de puesto de trabajo

Los cambios de puestos de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo centro, se harán respetando siempre la categoría y el grupo profesional del productor y la retribución de aquella. De cualquier reclamación que por los interesados se produzca contra uno de estos cambios, se dará cuenta para su informe al Comité de Empresa. Si el cambio entrañara para el productor el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

2.4 TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA**2.4.1. Trabajos de superior categoría**

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría laboral que tuviera reconocida, percibirá durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución de la categoría correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Calculándose la retribución en cómputo anual. En caso de permanecer en esta situación más de seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Se contabilizará a efectos de dicho cómputo, los días de descanso incluidos dentro del período comprendido entre las fechas de inicio y terminación de dicha sustitución.

Para la determinación de los períodos de tiempo indicados en el párrafo anterior no se computarán los servicios prestados en categoría superior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa o sindical o vacaciones. Los trabajadores que sustituyan a otros que se encuentren en tales casos podrán realizar trabajos de categoría superior durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiendo la diferencia de retribución correspondiente.

2.4.2 Trabajos de inferior categoría

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23.4 de Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores que sea preciso asignar a puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan se les respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional. En estos cambios de puesto se facilitará siempre la necesaria información y formación profesional hasta su total adaptación al nuevo puesto, no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador suficientemente demostrada.

2.5 JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La jornada de trabajo en los centros de la Empresa será de 40 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1760 horas de trabajo efectivo.

Dado que los ciclos de trabajo previstos para la jornada de turno rotativo se ajustan a la realización de 219 jornadas, equivalente a 1752 horas anuales, la diferencia hasta el cómputo anual de 1760 horas, se aplicará a la realización de los siguientes supuestos, en el momento que así lo determine la Compañía:

- Prácticas contra incendios.
- Cursos de formación.
- Pasar reconocimientos médicos.
- Realizar funciones propias de su puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Sobre la base del mantenimiento de la jornada pactada, podrán implantarse nuevos horarios en los diversos centros de trabajo, debiendo ser homologados previamente por las respectivas Direcciones Provinciales de Trabajo, cumpliendo lo que para estos casos establece la normativa laboral vigente.

Se establece para el personal que no tenga horario fijo en jornada normal que, con la previa autorización del mandó directo, podrá retrasar su entrada o adelantar su salida hasta dos horas semanales, pudiendo recuperar dentro de la misma semana o en la siguiente, dichas horas.

2.6 PROMOCION POR CONCURSO

Se estará a lo dispuesto en la actual Ordenanza de Industrias Químicas.

2.7 GARANTIAS DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo en plantilla por razones de organización.

Así mismo, se garantiza a todo los trabajadores de la Compañía una ocupación efectiva.

2.8 FORMACION PROFESIONAL

La Compañía procurará la formación de su personal, siempre que este relacionado con su puesto de trabajo.

El Comité de Empresa participará en los planes de formación.

2.9 VACACIONES

Se garantizan para todo el personal 25 días laborales de vacaciones, con fraccionamiento sin límite siempre que sea por días completos, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de servicio de la Compañía.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutaran dentro del año la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados durante el mismo, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Previo negociación de las correspondientes fechas se disfrutaran tres puentes en el año.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con el mismo se notificará a los interesados, una vez establecida la programación definitiva de vacaciones, las fechas de disfrute con un mínimo de dos meses de antelación.

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio serán notificados siempre a los trabajadores. Si alguna fracción de dichas vacaciones no pudiera ser programada, el trabajador al solicitar la fecha de disfrute de esta fracción tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación, con tres días de anticipación a la citada fecha. Si una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador y este en el ejercicio de su voluntad de decisión, aceptase acudir al trabajo, ambas partes, trabajador y Empresa acordaran las condiciones oportunas.

En ningún caso, el periodo de vacaciones anuales se podrá sustituir por compensación económica.

En el Anexo 4 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

2.10 ORGANIZACION DEL TRABAJO EN TURNO ROTATIVO

2.10.1 Puestos de estructura constante.

Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos asociables en cuanto a sus características a los anteriores. En estos puestos el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle.

2.10.2 Ciclo de trabajo.

Se establece el siguiente ciclo de trabajo que se repite a lo largo de todo el año:

(6 T + 2 D) + (6 T + 2 D) + (6 T + 8 D) = 30 días

Siendo T: Días de trabajo en tarde, mañana o noche
D: Días de descanso

La secuencia de rotación de turnos para los 6 días de trabajo será: TTMMNN

2.10.3 Situación de Disponibilidad

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin retribución, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato, se sustituirán en la forma que continuación se establece, teniendo en cuenta que, según el punto 2.10.1, el Puesto no puede quedar desocupado.

1.- Por el personal del turno suplente que pudiera estar disponible y capacitado para ocupar el puesto vacante.

2.- Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, de no estar disponible personal del turno suplente, la sustitución se realizará:

a) Se recuperará la presencia del trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada 4 horas y, cu biendo, por tanto, con las 4 horas de prolongación del siguiente, el turno vacante.

b) De no ser posible localizar al trabajador entrante del siguiente turno para efectuar lo previsto en el apartado anterior, la sustitución se realizará prolongando turno al operario saliente que no ha sido relevado.

3.- Si la ausencia previsiblemente durara más de un día, transcurrido este y de no estar disponible personal del turno suplente, el restante personal en alta del equipo asignado al puesto, se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal del equipo, en alta, y preferentemente respetando sus descansos, cubra los 24 horas.

Si la organización de esta sustitución, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, estas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y punto 3.5.2 del presente Convenio, serán de realización obligatoria.

2.10.4 Regulación de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutaran en la forma prevista en el punto 2.9 y Anexo 4 del presente Convenio.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le da derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras ni disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

2.10.5 Larga enfermedad

Se entiende por larga enfermedad, aquella que tenga una duración superior a los 30 días, o bien, como de con anterioridad, sea previsible una dilatada baja temporal del trabajador.

En estos casos, y desde el momento en que la Empresa, a través de los informes facultativos pertinentes, conozca que un trabajador se encuentra en esta situación, garantiza la cobertura del puesto de trabajo ocupado por dicho trabajador de forma inmediata.

El Comité de Empresa recibirá información acerca de las situaciones de larga enfermedad que se produzcan, de forma inmediata a conocerse por la Empresa dicha situación del trabajador.

2.10.6 Extinción de Contrato.

Las sustituciones, de acuerdo con estas Normas, de las ausencias derivadas de extinción de Contrato de Trabajo, tendrá una duración máxima de 20 días.

2.10.7 Turno Suplente.

La Empresa garantiza la cobertura de aquellos puestos de trabajo de Unidades de Proceso y Servicios Auxiliares que quedan sin cubrir por una situación de larga enfermedad de algún trabajador.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del turno suplente que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá las ausencias por absentismo que se pudieran producir.

En lo referente a ciclos de trabajo y descansos, se estará a lo que con carácter general en el punto 2.10.2 se regula para la jornada de turno rotativo. No obstante y respetando el descanso entre jornadas, los trabajadores que componen el turno suplente, podrán ser incorporados al equipo de turno rotativo donde se produzca una ausencia, pasando en este caso a seguir la rotación de turno del trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido que incorporarse a otro equipo no pudiera disfrutar de sus descansos semanales, los disfrutará, en el momento en que el trabajador lo solicite siempre que las necesidades del servicio, determinadas por el Jefe del Depto. lo permitan.

Si, excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada se compensará en la forma señalada en el artículo 47 del Real Decreto de 28 de Julio de 1.983.

El personal que fuese designado por la Empresa, pasará del Turno de Noche al de Mañana y/o Tarde, cuando las necesidades del servicio lo requieran, conservando la percepción del Plus de Nocturnidad.

2.10.8 Organización del Turno Suplente

El turno suplente constará de un mínimo de 7 personas:

- 5 Operadores
- 1 Operador Jefe
- 1 Jefe de Turno Laboratorio

Siendo su tarea esencial cubrir las ausencias que pudieran producirse en el turno rotativo, prioritariamente las derivadas de larga enfermedad y aquellas otras que, razonablemente, puedan cubrirse por el mismo, de acuerdo con su D.F.P.

La Dirección podrá, de considerarla oportuna, incrementar el número de personas del turno suplente, asignando al mismo personal excedente, en todo caso esta posible asignación se considerará provisional y, por tanto, susceptible de reducción posterior por decisión de la Empresa.

2.10.9 Liquidación de Situaciones Especiales.

El tiempo de descanso devengado y no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa anterior, se abonará de acuerdo con los criterios expuestos en el Anexo 11 del presente Convenio.

2.10.10 Vigencia y revisión de esta normativa.

Esta normativa comenzará a aplicarse a partir del 1 de Enero de 1.985. Las partes, al año de la aplicación de esta norma, se comprometen a examinar las incidencias observadas en su aplicación, pudiéndose acordar aquellas modificaciones que se consideren oportunas para el perfeccionamiento de la misma.

III - RETRIBUCIONES

3.1. ORDENACION SALARIAL

Se entiende por Ordenación salarial la estructuración en niveles salariales de las categorías laborales relacionadas en el punto 2.2 y que se establecen como sigue:

Nivel 1	Auxiliar Administrativo Ayudante Especialista
Nivel 2	Oficial 3ª Especialista Auxiliar Administrativo A
Nivel 3	Oficial 2ª Especialista Oficial 2ª Administrativo Auxiliar de Laboratorio
Nivel 4	Analista de Laboratorio Calculador Oficial 1ª Especialista Oficial 1ª Administrativo
Nivel 5	Analista de Laboratorio M.C. Delineante Oficial 1ª Especialista M.C. Oficial 1ª Administrativo M.C. Operador
Nivel 6	Ayudante Técnico Delineante Projectista Operador A
Nivel 7	Ayudante Técnico Especialista
Nivel 8	Técnico
Nivel 8b	Técnico Especialista
Nivel 9	Jefe de Sección

Nivel 10	Técnico Superior, Jefe
Nivel 11	Jefe Departamento 2ª
Nivel 12	Jefe Departamento 1ª B
Nivel 13	Jefe Departamento 1ª A

3.2. SALARIO BASE

Para cada uno de los Niveles retributivos existentes, el Salario Base es el que se indica en la tabla contenida en Anexo 3.

3.3. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

3.3.1. Plus de Antigüedad

Como plus de antigüedad, cada trabajador gozará de dos trienios del cinco por ciento del Salario Base más Peligrosidad, y de quinquenios del diez por ciento, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitación en su número.

En los casos de ascensos o de cambios de categoría que impliquen variación de los conceptos de Salario Base y peligrosidad, los plus de antigüedad devengados con anterioridad, se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría.

Estos plus de antigüedad se devengarán a partir del mes en que se cumplan los tres o seis años de servicio en la Empresa para el caso de los trienios y a partir de los once años para el caso de quinquenios.

3.4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

3.4.1. Plus de Peligrosidad

Todos los trabajadores de Petresa percibirán un plus de peligrosidad consistente en el 10% del Salario Base. Para cada uno de los niveles retributivos existentes el importe de este concepto retributivo es el que se indica en la tabla contenida en el Anexo 3.

3.4.2. Plus de Turno

El trabajo a turnos, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde, o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno consistente en el valor expresado en el Anexo 3 por cada jornada sujeta a turno que realmente se haga por el trabajador.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en puestos sujetos a turnos, el personal de este horario, en igualdad de condiciones referidas a formación, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en horario normal.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el plus de turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos e incidencias de las incorporaciones, las cuales quedan compensadas mediante mejora adecuada acordada en Convenio Colectivo. La normativa que regula la percepción de este concepto queda recogida en el Anexo 5.

3.4.3. Plus de Nocturnidad

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las 22 a las 06 horas, se abonará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad consistente en el valor expresado en la tabla del Anexo 3. La normativa que regula la percepción de este concepto está recogida en el Anexo 5.

3.4.4. Pluses de Disponibilidad y Festividad

Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de Disponibilidad definida en el punto 2.10.3 y Festividad, se crean como Complemento Salarial del Puesto de Trabajo los Pluses de Disponibilidad y Festividad que son inseparables en cuanto compensan la disposición del personal a colaborar en la cobertura del absentismo de corta duración, si bien, sus criterios de percepción serán los siguientes:

A) Plus de Disponibilidad

Este plus se percibirá mensualmente con el importe de 10.865 ptas. (10 veces al año). Este plus dejara de percibirse por el trabajador ausente por los días no trabajados, salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones, descanso o licencia retribuida. La cantidad no abonada por este concepto, de acuerdo con lo anterior, dotaran un fondo cuyo destino, a un concepto de la Obra Social, lo decidirá anualmente el Comité de Empresa. Las ausencias superiores al período previsto para larga enfermedad no da derecho a la percepción del plus ni a la integración del mismo al fondo.

B) Plus de Festividad

Se establece este Plus indisolublemente unido al de Disponibilidad para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponden. Este Plus se hará efectivo por cada día festivo no coincidente con Sábado o Domingo, así como en los días declarados puentes por el resto de jornadas y se abonará a los trabajadores que trabajen ese día, no abonándose, por tanto, a aquellos que descompenen o trabajaran dicho festivo como jornada extraordinaria.

Este plus tendrá un valor de 2.652 ptas., por cada día que corresponda su percepción.

3.5. COMPLEMENTOS SALARIALES DE CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

3.5.1. Diferencia extrasalarial

La diferencia extrasalarial es la que se indica para cada nivel retributivo en la tabla contenida en el Anexo 3.

3.5.2. Horas extraordinarias

Para cada nivel salarial y tipo de antigüedad, se pacta un módulo base para cada cálculo del valor de las horas extraordinarias que figura en el Anexo 3.

El valor de la hora extraordinaria se establece aplicando al módulo base el recargo del 75%, de acuerdo con lo previsto en el Art.35.1 del Estatuto de los Trabajadores y Art.40.1 del Real Decreto 2001/83, resultando el valor que figura en el Anexo 3.

El importe pactado en este Convenio del valor de la hora extraordinaria se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

Con el fin de cumplir la Legislación Vigente sobre trabajo en horas extraordinarias se establecen los siguientes acuerdos:

- 1a) En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, solo se realizará el máximo de horas extraordinarias por día, mes y por año, en jornada no nocturna, fijado por la Legislación Vigente.
- 2a) Los límites legales expuestos en el punto anterior podrán ser superados por las horas que se trabajen como consecuencia de las situaciones expuestas en los párrafos a), b), y c) del punto tercero posterior, tal y como se previene en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3a) A tenor de la facultad que otorga el Art.35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria, y de carácter estructural a efectos de cotización adicional las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

- a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por imposición de la vigente legislación no deba quedar desocupado. La Empresa se compromete a realizar todas las gestiones precisas para intentar proveer la sustitución en el plazo máximo de cuatro horas.
- b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter de urgencia, determinada por el Jefe de Operaciones, siempre que a su juicio su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.
- c) Las que fuera necesario realizar durante los Paradas de Unidades para trabajos surgidos como consecuencia de imprevistos sobre la programación inicial, y que no puedan ser incluidos posteriormente en la misma, notificándose con antelación estas circunstancias, a Dirección, Depto. de Personal y Comité de Empresa, para su discusión si procede.

El Comité de Empresa y los representantes de la Compañía a través del Departamento de Personal, realizarán un especial seguimiento de las órdenes de trabajo que afecten a los puntos b) y c) anteriores teniendo en cuenta las desviaciones que hayan podido apreciarse en la consideración del carácter de urgencia de los trabajos.

La realización de horas extraordinarias durante las paradas programadas serán de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 4 c) anterior.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistemática horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a través de

Los correspondientes responsables y en plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores, propondrá una reorganización del trabajo en la sección afectada.

Si, en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se siguen superando los límites de horas extras legales, la Compañía procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dichos límites legales.

De no cumplirse estos extremos, los representantes de los trabajadores se reservan tomar las medidas que estimen oportunas.

El Comité de Empresa asume el control de horas extras, teniendo las siguientes funciones:

- a) Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.
- b) Hacer propuestas y sugerencias.
- c) Denunciar a la Dirección del Centro de Trabajo los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.
- d) Recibir mensualmente una relación de las horas extras realizadas por grupos de trabajo, existiendo en Depto. de Personal a su disposición las relaciones personales o partes de trabajo.

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que dependa de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán al Director del Centro, con copias al Depto. de Personal, el mismo día en que aquellas hayan de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su necesidad. Tal información estará permanentemente a disposición del Comité de Empresa.

El trabajador que expresamente lo solicite recibirá del Depto. de Personal, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias realizadas por él en dicho periodo.

3.5.3 Compensación de las horas extraordinarias con descanso.

Se podrá pactar la compensación de horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de este, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

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

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

3.6. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

3.6.1. Pagas extraordinarias.

Se abonará junto con cada paga normal de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, una paga consistente en una anualidad de retribución total, es decir, salario base, plus de antigüedad, diferencia extrasalarial y plus de antigüedad.

3.6.2. Suplemento fijo.

Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 155.674 ptas. brutas que se abonará en la nómina de Enero. Al corresponder su período de devengo con el año natural, se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho período.

IV - OBRA SOCIAL

4.1. ECONOMATO

Se establece en 1.020 Ptas. por titular, la asignación anual de la Compañía a este fin.

Los jubilados de la Compañía y las viudas e huérfanos no emancipados de empleados de la misma, podrán utilizar el Economato arbitrándose de común acuerdo, formulas para el reembolso de estas compras.

En los centros de trabajo donde no exista economato, se establece para cada productor, una asignación de 2.957 Ptas. mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

Los jubilados de la Compañía y las viudas de empleados de la misma que residan en localidad que no dispongan de servicio de economato, tendrán derecho a esta asignación.

4.2. BECAS A EMPLEADOS

Sobre la plantilla al 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 606 Ptas. anuales por empleado y año para becas.

En el supuesto de que el fondo de becas no fuera agotado para este fin en algún Centro, la diferencia sería entregada al Comité de Empresa para que la aplique a los fines sociales que decida.

4.3. GRUPOS DE EMPRESA

Sobre la plantilla al 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 2.742 Ptas. anuales por empleado y año para actividades de los Grupos de Empresa.

4.4. AYUDA ESCOLAR Y BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se revisará en un 7% el importe establecido para 1984 por cada nivel de enseñanza.

4.5. AYUDA A EMPLEADOS EN SITUACION DE I.L.T.

En el Anexo 6 se establece la concesión de complemento al personal en situación de I.L.T.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Laboral Transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el Anexo 6 el trabajador solo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

La percepción del complemento establecido para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades producidas voluntariamente, fingidas o cuando se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones facultativas.

4.6. JUBILACION

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado una percepción anual bruta de 549.525 Ptas. durante el año 1985, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

La jubilación en la Empresa quedará regulada por las Normas que se contemplan en el Anexo 7 al presente Convenio.

4.7. TRANSPORTES

Se mantienen los actuales servicios de transportes. Para las personas que tengan su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre del paso del medio de locomoción establecido por la Compañía a 6 kms. Como mínimo, se establece una compensación de 1.903 Ptas/mes por empleado.

4.8. AYUDA ESPECIAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se garantiza una ayuda especial para los gastos de readaptación de todos los hijos de empleados con incapacidad física o psíquica.

4.9. VIJEDAD

Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 447.660 Ptas., durante el año 1985, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

4.10. ORFANDAD

Con la regulación que se establece en el Anexo 8, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1985, a 16.829 Ptas. brutas que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

4.11. SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTE

Se mantienen los actuales Seguros establecidos por la Compañía en colaboración con el personal, con el compromiso de realizar un estudio comparativo con otros existentes en el mercado, tendente a mejorar los actuales.

4.12. INVALIDEZ

Se garantiza al personal incapacitado con calificación de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta, para todo trabajo, a Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual (siempre que en este caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo), una percepción bruta anual de 559.525 Ptas. durante el año 1985, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa. La regulación de las situaciones de Invalidez en sus distintos grados de calificación queda establecida en el Anexo 9.

4.13. OTRAS AYUDAS

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados

con calificación de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, a Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (siempre que en este caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo), el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 16.829 Ptas. brutas por cada hijo. Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 700.000 Ptas. anuales (pensión de jubilación más complementos de Empresa), tendrá derecho a percibir por sus hijos en edad escolar (entre 4 y 18 años) el importe del coste de la enseñanza que vinerán recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como los costes de asistencia al Comedor del Centro Escolar, si la hubiera, previa justificación de todo ello.

Igual derecho ostentarán los huérfanos de empleados de la Compañía respecto a ellos mismos.

4.14. ATENCIONES SOCIALES

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los siguientes Servicios: Asistencia Sanitaria, Vestimenta y Equipo, Cafetería, Comedor (suplemento dietas), Anticipos a un Año y Prestamos de Viviendas. Oportunamente, la Compañía facilitará al Comité de Empresa información detallada por conceptos de estos gastos.

4.15. FONDO DE PENSIONES

Para garantizar las percepciones por Invalidez, Orfandad, Jubilación y Viudedad, se creará un Fondo de Pensiones, el cual se regulará por un Reglamento que se negociará entre la Compañía y el Comité de Empresa, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

4.16. ABSENTISMO

a) Si al 30 de Junio de 1985, el Índice de Absentismo acumulado correspondiente al periodo Enero/Junio de dicho año, fuera inferior al Índice de referencia correspondiente al mismo periodo del año 1984, se abonará 10.000 Ptas. brutas/empleado, por este concepto.

Si al 31 de Diciembre de 1985, el Índice de Absentismo acumulado correspondiente al periodo Enero/Diciembre de dicho año, fuera inferior al Índice de referencia correspondiente al mismo periodo del año 1984, se abonará 10.000 Ptas. brutas/empleado, por este concepto.

b) Siguiendo con los objetivos fijados en el Convenio Colectivo de 1984 para reducción del absentismo, que suponía el conseguir un índice del 23 o/so sobre las horas teóricas, si al 31 de Diciembre de 1986, el Índice de Absentismo acumulado de dicho año, fuera igual e inferior a la cifra anterior, se abonará una cantidad por este concepto equivalente a la pactada en 1985, revisada en un porcentaje igual al incremento del I.P.C. para dicho año.

DERECHOS SINDICALES**5.1. INFORMACION SOBRE LA MARCHA DE LA EMPRESA E INVERSIONES****5.1.1. Informes Económicos**

Se mantiene el plan de información económica contenido en el Anexo 10.

El Comité de Empresa en sus reuniones mensuales podrá examinar la problemática económica y productiva del mismo.

5.1.2. Plan de Inversiones

La Dirección, una vez aprobadas sus Inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informará de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto.

Dentro de estas se incluye información sobre las inversiones en materia de investigación.

5.2. PROCEDIMIENTO PARA LAS SANCIONES

Se advertirá al personal, en el supuesto de que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar asesoramiento del Comité de Empresa, desde que la Compañía inicia el proceso, para que aquel pueda informar al respecto.

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las 48 horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargos y el Comité de Empresa, en este caso y en el plazo de 48 horas contadas a partir del día siguiente en que se solicite su intervención, notificará al Departamento de Personal que se persona en las actuaciones.

El encargado de estas, recibida la notificación del Comité de Empresa personándose en el procedimiento, dará cuenta a este de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical y salvo oposición de los propios testigos se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Terminadas las actuaciones y antes de dictar la resolución oportuna, se convocará al Comité durante 48 horas el trámite de audiencia, pudiendo este, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones.

Terminado este plazo, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe, que entrará en las actuaciones y transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, aunque no se hubiera emitido el informe, el representante de la Compañía dictará de resolución que estime oportuna, que se notificará al interesado y al Comité.

Se entenderá suspendido el plazo de prescripción de las faltas en tanto se sustancien las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

5.3. OTROS DERECHOS SINDICALES

a) Los modelos de contratos de trabajo se entregaran al Comité de Empresa. Todo trabajador con carácter general podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo, por escrito y visado por el Comité de Empresa, así como certificado de trabajo al finalizar este, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

La Compañía entregará a petición del Comité de Empresa una relación del personal sujeto a Convenio, indicando el tipo de contrato que tiene cada uno.

Al propio tiempo la Empresa comunicará las altas de personal indicando el tipo de contrato que ha suscrito con las mismas.

b) La Compañía pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándoles el material de oficina necesario.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborables mensuales para ausentarse del trabajo en donde presten sus servicios para su actividad sindical concretamente para:

1º) Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas en general o cualquier clase de reuniones que fueran reglamentariamente convocadas, en atención a su condición de miembros del Comité de Empresa.

2º) Actos de gestión que deban realizarse por encargo del Comité de Empresa o por razón de sus obligaciones específicas.

d) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablon de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea, con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora o multícopista a través de su secretaría, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

Las comunicaciones se fijaran siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía a los efectos que pudieran presentar sus oposiciones a las mismas o exigir las responsabilidades a que hubiera lugar. Igualmente las comunicaciones de este carácter que publique la Compañía se trasladaran al Comité a los efectos que este considere convenientes.

e) Se garantiza plenamente y hasta dos años después del cese en el Comité, que no existirá discriminación ni represalias por la actividad sindical de los miembros del Comité de Empresa realizada conforme a las normas legales.

f) Los miembros de las secciones sindicales legalizadas, representativas en el seno del Centro de Trabajo, tendrán, previo visado de sus respectivos Comités, los derechos de información relacionados en el apartado d).

Asimismo, los miembros responsables y directivos de estas Secciones Sindicales dispondrán de permisos sin retribución hasta 10 días al año, para asistir a Congresos y Asambleas a las que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales u órganos de la Administración en atención a su condición sindical.

Dispondrán de excedencias, por elección en su Central Sindical y sin retribución para desarrollar labores de su cargo representativo fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a su puesto de trabajo al término de la misma, comunicándolo y sin más trámite.

g) A los efectos de las consecuencias laborales por falta de injustificada el trabajo por detención policial o judicial, se actuará según la decisión que tome la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa.

Con cargo a la reserva de horas del apartado anterior, las representaciones sindicales de la Empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, sobre asuntos de carácter sindical o laboral. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberá seguirse el procedimiento establecido para licencias y permisos y de ser posible comunicarse con una antelación de 48 horas. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y en caso de ser necesaria la sustitución, esta, de ser posible, se producirá convenientemente.

No se incluirá en el cómputo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Compañía ni aquellas otras que, de acuerdo se consideren necesarias.

VI - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

6.1. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Existirá un Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cuanto a constitución, composición y funciones de los mismos.

La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de diez días a las peticiones que la haga el Comité de Seguridad e Higiene. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

La Compañía exhibirá al Comité de Seguridad e Higiene copia de los certificados de la Delegación de Industria de las revisiones periódicas o modificaciones de las instalaciones.

6.2. MEDICINA PREVENTIVA

Reconocida la importancia que tiene para la salud del trabajador, la promoción y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la Empresa, ambas partes acuerdan que con el fin de conseguir este objetivo, los riesgos hacia el trabajador se evitarán previniendo su generación, emisión y transmisión. En este sentido:

a) En Petroquímica Española, S.A. se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene.

b) Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigente, siendo complementados en todo momento con los datos que sobre esta materia hay desarrollados por legislaciones y Organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambientes que impliquen un riesgo se adoptarán las máximas medidas de seguridad personal.

c) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obra en poder de la Empresa o Comités. Igualmente dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores, salvaguardando el secreto profesional.

Cuando por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, puede demostrarse de forma fehaciente que se deriven consecuencias activas para la salud de los trabajadores que ejerzan su función en aquel puesto, la empresa estará obligada a adoptar todas aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.

d) Los Servicios Médicos de Empresa deberán tener la información recogida en el momento y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.

e) El Comité de Seguridad e Higiene, tal como se encuentra constituido en Petroquímica Española, S.A., podrá recibir la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Oficial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuere necesario.

6.3. PRACTICAS CONTRA INCENDIOS.

Por la Dirección de la Empresa se establecerá un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

VII - COMITE CONTROL DEL CONVENIO

Este Comité esta formado por la representación del personal y la representación de la Empresa.

Se reunirá con la representación de la Empresa, en el lugar que esta, en cada caso, convoque, con un mínimo, una vez cada tres meses.

Su convocatoria debe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un orden del día acordado bilateralmente.

Sean funciones del Comité, entre otras, las siguientes:

a) Resolver las dudas que surjan, en relación con lo dispuesto en la legislación de Convenios Colectivos, en aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.

b) Recibir trimestralmente información concreta de la masa salarial y además información económica pactada en el Convenio.

8º) En caso de desacuerdo se remiten a Dirección para la decisión oportuna, enviando igualmente sus conclusiones al Comité de Empresa.

9º) Las reclamaciones en caso de desacuerdo se tratarán por medio del Comité de Empresa a la Dirección.

RELACION DE ANEXOS

- 1-DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL.
- 2-PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS D.P.T.
- 3-VALORES SALARIALES.
- 4-NORMA DE VACACIONES.
- 5-NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD.
- 6-NORMA DE AYUDAS A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T.
- 7-NORMA DE JUBILACION.
- 8-NORMA DE ORFANDAD.
- 9-SITUACIONES DE INVALIDEZ.
- 10-INFORMACION ECONOMICA.
- 11-LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNOS.

ANEXO 1

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
REMUNERACIONES FIJAS	REMUNERACIONES EVENTUALES "AD PERSONAM"
Salario Base	DIETAS
Plus de Peligrosidad	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
Diferencia Extrasalarial	GASTOS DE REPRESENTACION
Plus de Antigüedad	
REMUNERACIONES VARIABLES	SERVICIOS SOCIALES
Plus de Turno	Economato
Plus de Nocturnidad	Cafetería
Horas Extras	Comedor
Gratificaciones	Asistencia Sanitaria
Stand-by	Vestimenta y Equipo
Sustituciones	
Plus de Festividad	ATENCIONES SOCIALES
Plus de Disponibilidad	Fondo Pensiones
IMPORTE PERIODIFICADOS	Educación Especial Hijos
Pagos Extraordinarios	Opciones Sociales
Suplemento Fijo	FORMACION PROFESIONAL
ATENCIONES SOCIALES	TRANSPORTE DEL PERSONAL
Viudedad	COMPLEMENTOS A LA SED SOCIAL
Becas empleados	Complemento de Accidentes
Orfandad	Complemento de Enfermedad
Ayuda Escolar	Complemento de Invalidez
Ayuda de Transporte	Complemento de Jubilación
Grupo de Empresa	
Becas hijos de empleados	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA
Economato (Prima y Asignación)	

ANEXO 2

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJOS

- 1º) El Comité de Empresa designa al titular representante del puesto para la descripción del puesto de trabajo (DPT).
- 2º) El titular designado confecciona la DPT, junto con un representante del Dpto. de Personal.
- 3º) El representante del Dpto. de Personal y el titular del puesto comprueban las funciones del apartado anterior en el puesto de trabajo realizando. Las modificaciones que correspondan.
- 4º) El representante del Dpto. de Personal cambia expresiones con el Jefe de la Sección correspondiente sobre la descripción resultante de los puntos 2 y 3.
- 5º) Se reúnen el Dpto. de Personal y el Dpto. correspondiente para aunar criterios y dar forma definitiva de la DPT.
- 6º) Se reúnen el representante del Dpto. de Personal y el representante del puesto para las conclusiones y redacción definitivas de la DPT.
- 7º) Una vez firmada la descripción por el Dpto. y el representante, se envían al Comité de Empresa.

ANEXO 3

VALORES SALARIALES

CONCEPTOS FIJOS Y FLUSES

Nivel	Salario Base	Plus Peligrosidad	Diferencia Extrasalarial	Plus de Turno	Plus de Nocturnidad
1	41.421	4.142	30.968	712	65
2	43.393	4.339	32.007	712	65
3	45.367	4.536	33.155	712	65
4	46.353	4.635	41.780	712	65
5	48.326	4.833	40.579	712	65
6	50.298	5.030	55.794	712	65
7	52.622	5.262	60.204	712	65
8	60.948	6.095	71.644	712	65
8b	66.274	6.627	78.416	712	65
9	72.981	7.298	89.009	712	65
10	77.607	7.761	109.957		
11	77.607	7.761	131.853		
12	95.563	9.556	141.575		
13	95.563	9.556	174.796		

SUPLEMENTO FIJO 155.674

MÓDULO BASE CALCULO HORAS EXTRAS

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20
1	496	510	524	549	577
2	496	510	524	549	577
3	496	510	524	549	577
4	548	562	577	604	637
5	602	620	635	668	701
6	644	662	678	715	748
7	719	740	757	800	840
8	817	842	865	909	954
8b	894	917	941	992	1.042
9	995	1.022	1.047	1.102	1.159

HORAS EXTRAS

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20
1	868	893	917	961	1.010
2	868	893	917	961	1.010
3	868	893	917	961	1.010
4	959	984	1.010	1.061	1.115
5	1.054	1.085	1.111	1.169	1.227
6	1.127	1.159	1.187	1.251	1.309
7	1.258	1.295	1.328	1.400	1.470
8	1.430	1.474	1.514	1.591	1.670
8b	1.565	1.605	1.647	1.736	1.824
9	1.741	1.789	1.836	1.929	2.028

ANEXO 4

NORMA DE VACACIONES

La presente norma se considerará como complementaria de las disposiciones legales vigentes.

1. PERSONAL DE JORNADA NORMAL

1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso

-Todo el personal sujeto a jornada normal,tendrá que dis-

frutar cada año la totalidad de las vacaciones que le corresponden en dicho periodo.

-Los 25 días laborables de vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.

-Todas las fracciones serán de días completos.

1.2 Vacaciones atrasadas

-Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa.

No se descontará, durante el año correspondiente, a efectos de disfrute, la parte proporcional al tiempo que el trabajador hubiera estado en incapacidad laboral transitoria, disfrutándose durante dicho año sin posible acumulación en años posteriores al que corresponden, salvo que la indicada incapacidad se produzca, o inicie en el primer semestre del año, continue en el último semestre de ese año, en cuyo caso se disfrutará en dentro de los seis meses siguientes al alta.

1.3 Programación de vacaciones

1.3.1 Todo el personal tendrá que entregar antes del 31 de Enero de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por el Jefe del Departamento donde se prestan los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir. Publicándose la programación provisional de vacaciones antes del 28 de Febrero y la programación definitiva antes del 31 de Marzo de cada año.

1.3.2 En el supuesto de que el 31 de Marzo de cada año algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Dpto. correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices de esta norma, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, quedando, por tanto, el personal implicado obligado a sujetarse a él.

1.3.3 Solo en el caso de que la Programación de Vacaciones le permita se autorizarán cambios de disfrute a otras distintas a las programadas.

1.3.4 Los Departamentos darán las máximas facilidades al personal para que pueda disfrutar sus vacaciones preferentemente en los meses de verano, siempre y cuando se garantice el servicio sin que suponga el realizar horas extraordinarias.

1.3.5 Las solicitudes de vacaciones no programadas solo se concederán cuando lo permita la programación oficial de vacaciones y se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con una semana de anterioridad.

2. PERSONAL DE TURNO ROTATIVO.

2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso

2.1.1 Todo el personal en jornada de turnos rotativos, tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le corresponden en dicho periodo.

2.1.2 Las vacaciones correspondientes al año en curso, tendrán preferencia para disfrutarse en los meses de verano, sobre las vacaciones, que por causa de fuerza mayor, la Empresa no hubiera podido conceder a algún empleado durante el año anterior.

2.1.3 Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó oportunamente por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa. No se descontará durante el año correspondiente, a efectos de disfrute, la parte proporcional al tiempo que el trabajador hubiera estado en incapacidad laboral transitoria, disfrutándose durante dicho año, sin posible acumulación en años posteriores al que corresponden, salvo que la indicada incapacidad se produzca, o inicie en el primer semestre del año, continue en el último semestre de ese año, en cuyo caso se disfrutará dentro de los seis meses siguientes al alta.

2.2 Alternativas para el disfrute de las vacaciones.

2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado.

-Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de ciclo largo de descanso, cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras al disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

-Del mismo modo, se tendrá en cuenta, al planificar las vacaciones, que:

a) El trabajador que sustituya al que se marcha de

vacaciones, no podrá realizar dos jornadas de trabajo seguidas (doblar jornada). En este caso deberá mediar un día de descanso.

b) Si a un trabajador le coincidiera tener que cubrir 6 días seguidos de vacaciones a otro compañero del equipo, y para que no tenga que trabajar 12 días sin descensos el ciclo que cubra al compañero y el suyo propio, la segunda noche del que este de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que este de descanso.

2.2.2 Disfrute de vacaciones en ciclos largos de descanso.

-Dado que los 25 días de vacaciones forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, cada equipo puede decidir si disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en los ciclos largos de descanso. En este caso, pueden disfrutar durante gran parte del año, e incluso en la totalidad, de dichos ciclos largos de descanso.

-Para el disfrute de días de vacaciones fuera de los ciclos de descanso, se seguirá la normativa expuesta en el apartado 2.2.1. de este Anexo.

2.2.3 Disfrute de vacaciones con cambio de ciclo de Turno.

-Cada equipo de trabajo puede optar por disfrutar un periodo consecutivo de vacaciones de 5 meses, 30 días naturales para cada uno de los miembros del equipo. De estos 30 días naturales, se contabilizarán 18 días laborables de vacaciones a cada trabajador.

-Durante estos 5 meses, los cuatro trabajadores que no estén de vacaciones dejarán de trabajar en ciclos de 30 días y pasarán a trabajar en ciclos de 8 días, esto es, 6 de trabajo y 2 de descanso.

-Los 7 días restantes de vacaciones se podrán disfrutar en los ciclos largos de descanso, lo que permite no tener que permutarlos por días de trabajo, bien fraccionarlos en varios periodos, de acuerdo con la normativa expuesta en el Apartado 2.2.1.

2.3. Plan de Vacaciones.

2.3.1. Antes del 31 de Enero de cada año, cada grupo de trabajo presentará a su mando correspondiente, un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones.

2.3.2. Antes del 28 de Febrero se publicará la correspondiente programación provisional y la definitiva antes del 31 de Marzo.

2.3.3. En el supuesto de que el 31 de Marzo algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Dpto. correspondiente procederá a establecerlo, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, quedando por tanto el personal implicado a sujetarse a él.

2.3.4. Las vacaciones no programadas solo se concederán cuando lo permita la programación oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con anterioridad a la segunda semana del ciclo de turno anterior.

3. DERECHO DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE.

El orden de preferencia en el disfrute de las vacaciones será el siguiente:

- 1a) Vacaciones correspondientes al año en curso.
2a) Vacaciones pendientes del año anterior.

En el supuesto de que hubiese, dentro de un mismo departamento, dos o más productores con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones coincidentes, conforme a lo expresado en el párrafo anterior, y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, se aplicará lo resultado en el Art. 38, apdo. C del Estatuto de los Trabajadores, y en caso de darse la misma circunstancia tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su programación; y, de coincidir en antigüedad tendrá preferencia el empleado de mayor edad.

Si, una vez ejercido el derecho de antigüedad, el productor es trasladado a otro puesto de trabajo, no podrá ejercer nuevamente este derecho en el año natural siguiente al que lo ejerció en su antiguo puesto.

Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados durante el mismo cómputo, a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

ANEXO 5

NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD

1. Esta norma se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turnos rotativos

- 2. Sin menoscabo de lo señalado en los puntos 3.4.2 y 3.4.3 del presente Convenio, ambas partes acuerdan que el importe de los pluses de turno y nocturnidad técnicos, es decir, los que cada trabajador debería realizar en un año, se divide en doce partes iguales.

Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes y serán independientes del número de turnos y nocturnidades que realice cada trabajador, con excepción de los considerados como extraordinarios.

- 3. Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo, por decisión de la Empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontara los pluses de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.
- 4. No se efectuara descuento de los Pluses de Turno y Nocturnidad por motivos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turnos rotativos tenga un índice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso no superior al índice de referencia correspondiente al año 1983.
- 5. Actual personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo y eventualmente realice esta, devengara cada turno un plus al valor del anexo Nº 3 que se abonara en la nómina del mes correspondiente.
- 6. Asimismo, los trabajadores que en la actualidad estan sujetos a jornadas en regimen de turnos, con pase de noche a mañana o tarde, percibirán este plus con la regularización establecida en estas normas.

ANEXO 6

NORMA DE AYUDA A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T.

1º) Objeto de la Norma

Esta Norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo que regira durante los días de enfermedad en relación con el punto 4.6 del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria.

2º) Enfermedad

2.1 Dos primeros días. Durante los dos primeros días de Incapacidad Laboral Transitoria derivadas de enfermedad en los que el productor no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, este, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a FETRESA un complemento equivalente al 75% de su retribución bruta fija diaria.

Por tanto:

2.1.1 Desde el primer día completo de enfermedad se deducira la parte proporcional del salario mensual de los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Ad Personam

2.1.2 Durante los dos primeros días de baja se percibirá en concepto de complemento, una cantidad bruta equivalente al 75% del salario mensual de los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Ad Personam

2.2 Tercer día. Caso de continuar la enfermedad, se percibirá el tercer día un complemento bruto compuesto por el 100% de los conceptos señalados en el punto 2.1.2.

2.3 Cuarto día y siguientes. A partir del cuarto día de enfermedad y mientras dure su situación de incapacidad laboral transitoria, se percibirá un complemento bruto diario, en una cuantía tal que garantice que, sumado el importe de este complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, percibirá sus haberes fijos diarios reconocidos, a estos efectos se consideran como ingresos fijos:

- Salario Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Ad Personam

3º) Parte de baja de la Seguridad Social

El parte oficial de baja de la Seguridad Social habra de presentarlo necesariamente desde el primer día de enfermedad, pues de lo contrario, se considerara falta injustificada al trabajo.

Dicho parte de baja sera el unico documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja pero justificadas por el medico de la Seguridad Social en impreso oficial, tendran la misma consideración que si se tratara de baja medica.

Una vez el trabajador sea dado de alta,debera pasar reconocimiento de Servicios Medicos de Empresa, como tramite obligatorio antes de la incorporación al trabajo. Debiendo ser aceptado el parte de alta por el Medico de Empresa.

4º) Consulta medica

En el caso de asistencia a consulta medica, debidamente justificadas, no habra perdida salarial si la ausencia no supera las 4 horas, salvo cuando se haya ido a consulta del Medico General y Especialista el mismo día, en cuyo caso se podra utilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios establecidos en la Institucion Sanitaria de la Seguridad Social de la Zona.

5º) Ausencias del trabajo

La autorización para ausentarse del trabajo por enfermedad o para asistir a consulta medica sera dada por el Servicio Medico de Empresa, o por el Jefe del Departamento fuera del horario de este Servicio. Abonandose en este caso el 100% de conceptos salariales fijos para el primer día, pasandose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta Norma a partir del 2º día que se produjera una baja oficial. A estos efectos se requerira la justificación del medico que atendiendo la enfermedad o en su caso, la de la asistencia a la consulta medica correspondiente.

ANEXO 7

NORMAS DE JUBILACION

Clausula primera

a) Los trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir 65 años, podran solicitar a la Direccion de la Compania, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas Normas, solicitando de forma fehaciente ante el I.N.S.B. correspondiente el pase a la situación de jubilado.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición perderen el derecho a las prestaciones que se establecen en estas Normas.

Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no hubieran cumplido los 65 años podran solicitar en cualquier momento a la Direccion de la Empresa acceso a los beneficios otorgados en estas Normas. La Empresa contestara en el plazo maximo de tres meses aceptando e denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recabara del I.N.S.B. el pase a la situación de jubilado.

Clausula segunda

En el caso que se contempla en el apartado a) de la Clausula primera, la Direccion de la Empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podra aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Medicos del Centro de trabajo, proponer la prerroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetando el termino de dichos periodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilan a los 65 años de edad.

Clausula tercera

Las prestaciones que establece la Compania con caracter complementario a las del Regimen General de la Seguridad Social para los que se retiran conforme a estas Normas, son las siguientes:

1) Personal que cumple 65 años:

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pension de Jubilación que otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas (Pension y Complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80% de la cantidad bruta que venia percibiendo por Salario Base, Peligrosidad, Antigüedad, Suplemento Fijo, Diferencia Extrasalarial y Complementos periodicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación.

El mencionado complemento bruto se percibirá en 12 mensualidades, haciendose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

Este personal podra optar por la entrega de una cantidad bruta de pago unico, en el momento de haberse reconocido la jubilación por el I.N.S.S., en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, y de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80% mencionada en el parrafo anterior se reducira al 70%.

2) Personal entre 60 y 65 años:

2.1 Al personal que se jubile durante dicho periodo de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que le otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas, alcancen una cantidad bruta igual al 70% de la cantidad bruta que venia percibiendo por:

- Salario Base
- Plus de Peligrosidad
- Antigüedad

- Diferencia extrasalarial
- Suplemento Fijo
- Complementos periódicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación.

El mencionado complemento se percibirá en 12 mensualidades haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

2.2 Con independencia de las garantías mencionadas en el apartado anterior, la Compañía establece para este personal las mejores optativas siguientes:

- a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de un 10% acumulativo y sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarán a cabo hasta los 65 años de edad.
- b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de haberse reconocido la jubilación por el I.N.S.S., con renuncia a las revisiones mencionadas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel y edad de jubilación, en relación adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a formalizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la opción a la que desea acogerse entre las formulas reseñadas en los apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

Los jubilados, si no percibieran inmediatamente después de su jubilación, sustituyendo a su retribución, la pensión de retiro podrán solicitar anticipos a cuenta de la misma.

Clausula cuarta

La garantía económica de la presente Norma, se aplicará al personal que se jubile entre el uno de enero y el treinta y uno de Diciembre de 1984.

Clausula quinta

Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas Normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos a estos efectos.

Los impuestos que puedan originarse por o en ocasión de la concesión de complementos, revisiones y/o cantidades de pago único, serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

CUADRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO SEGUN LA EDAD DE JUBILACION

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1	904.900	844.600	784.400	724.000	663.700	603.400
2	904.400	844.600	784.400	724.000	663.700	603.400
3	943.100	880.300	817.400	754.500	691.800	628.700
4	911.900	851.600	853.600	815.700	747.700	679.800
5	1.172.600	1.094.500	1.016.300	938.200	859.800	781.800
6	1.300.000	1.213.400	1.126.700	1.040.100	953.400	866.800
7	1.440.200	1.344.200	1.248.200	1.152.200	1.056.200	960.200
8	1.644.200	1.534.500	1.425.000	1.315.500	1.205.900	1.096.200
8b	1.835.300	1.712.900	1.590.600	1.468.300	1.346.000	1.223.600
9	1.937.400	1.808.300	1.679.000	1.549.700	1.420.700	1.291.400
10	2.077.500	1.939.000	1.800.400	1.662.000	1.523.500	1.385.000
11	2.230.400	2.081.800	1.933.000	1.784.300	1.635.600	1.487.000
12	2.612.700	2.438.700	2.264.600	2.090.200	1.916.100	1.741.900
13	2.995.200	2.795.600	2.595.900	2.396.200	2.196.400	1.996.900

ANEXO B

NORMA DE ORFANDAD

1. PERSONAL BENEFICIARIO

Los hijos del personal fallecido (activo, jubilado o incapacitado) menores de 18 años o que se encuentren incapacitados (deficientes), tendrán derecho a la percepción de la prestación de orfandad en la cuantía que cada año se fija en Convenio Colectivo.

Se entenderá que existe incapacidad (deficiencia) cuando se justifique que se percibe por dicho motivo protección de la Seguridad Social.

La prestación de orfandad se extinguirá por las siguientes causas que afecten al beneficiario:

- Cumplir 18 años de edad, salvo que en tal momento sufriese incapacidad (deficiencia).

- Ceser la incapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestación.
- Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.
- Fallecimiento.

2. PRORROGA DE LA PRESTACION

Tendrán derecho al beneficio, los hijos del personal fallecido mayores de 18 años y menores de 23, que se encuentren cursando estudios y carezcan de medios de vida propios.

2.1 Requisitos para la solicitud de prorroga

- Ser soltero, tener 18 años cumplidos y menos de 23 y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.
- Presentar impreso de solicitud (que facilitará la Empresa) documentando los estudios para los que se solicita la prorroga.
- Presentar recibo de matrícula u certificación acreditativa de los estudios o cursos que se realizan.
- Presentar certificación académica de resultados obtenidos en el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se puede solicitar

- Graduado Escolar (un solo año escolar).
- S.U.P. - C.O.U.
- Formación Profesional (en cualquiera de sus grados y ramas).
- Enseñanza universitaria.

2.3 Requisitos generales

- Los estudios deben orientarse a la obtención de una titulación oficial.
- Excepcionalmente se podrán homologar aquellos estudios que sean equivalentes en horas lectivas y contenido a los de Centros oficiales y que estén impartidos por Organismos o Instituciones de reconocida solvencia educativa.
- Se considerarán aquellas enseñanzas que se cursen a distancia por no existir en los Centros de residencia del solicitante.
- Los beneficiarios de prorroga que finalicen los estudios en el mes de Junio deben comunicarlo a efectos de extinción del derecho.

2.4 Extinción del derecho

- Por cumplir la edad de 23 años.
- Por repetición del curso académico por el que ha venido percibiendo el beneficio.
- Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.
- Por contraer matrimonio o estado religioso.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena.
- Durante el cumplimiento del Servicio Militar.
- Por terminar los estudios para los que se ha concedido la prorroga.
- Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prorroga.

ANEXO 9

SITUACIONES DE INVALIDEZ

1. OBJETO DE LA NORMA

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores fijos de PETSESA que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación de Invalidez Provisional, así como a los que obtengan la declaración de Invalidez Permanente en sus distintos grados de calificación.

2. REGULACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

Las asignaciones que establece la Compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía perteneciente a la misma categoría profesional.

2.1 Personal en situación legal de Invalidez Provisional.

Delimitación. Dicha situación podrá prolongarse hasta seis años a partir de la declaración inicial de Incapacidad Le-

beral Transitoria y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

Tratamiento económico. Una vez fijada la prestación económica (subsidiaria) por Invalidez Provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halle en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquella, a partir del momento en que dicha Invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidiaria más complemento) garanticen al trabajador el 100% del salario anual en cada momento correspondiente a su categoría profesional por los conceptos de:

- Sueldo Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extralaboral
- Suplemento Fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

El mencionado complemento se percibirá en 12 mensualidades haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidiaria) a cargo de la Seguridad Social.

2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.

2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual

El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo, no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la Compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo

Gran Invalidez

Con la fecha de la calificación definitiva según resolución dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico. La Compañía asignará, sobre la pensión que atorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pensión garantiza unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoría profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de:

- Sueldo Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extralaboral
- Suplemento Fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

La percepción de dicho complemento se efectuará en 12 mensualidades, a partir del mes en que se comienza a percibir la pensión fijada por la Seguridad Social.

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compañía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

Regularización de complementos percibidos. Al producirse la calificación definitiva se regularizarán todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolución para surtir efectos económicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularización que proceda se realizará con cargo a la cantidad bruta de pago único que le corresponda percibir.

Procederá igualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el Organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de Invalidez superior a la calificación originariamente formulada.

3 Otras consideraciones

Todas las situaciones de Invalidez que se contemplan en esta Norma serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de complementos o cantidades de pago único serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

ANEXO 10

INFORMACION ECONOMICA

Fecha de entrega:

Periodo Enero/Marzo	- Mes de Junio
Periodo Enero/Junio	- Mes de Setiembre
Periodo Enero/Setiembre	- Mes de Diciembre
Periodo Enero/Diciembre	- Al día siguiente de la aprobación por la Junta General de la Memoria, el Balance y Cuentas del Ejercicio.

INDICE DE CONTENIDO

1. COMENTARIOS

Un resumen general del Sector con los hechos más importantes acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel de:

- a) Empresa
- b) Nacional
- c) Internacional

2. COMPRAS

2.1 Detalle de las materias primas y productos recibidos, en toneladas métricas, y su comparación con igual período del año anterior.

2.2 Importe total de las compras efectuadas en el período y su comparación con la cifra presupuestada.

3. PRODUCCION

Materias primas procesadas, y productos obtenidos, comparados con igual período del año anterior.

4. VENTAS

4.1 Cifras en toneladas métricas del total de productos vendidos, por mercados y su comparación con igual período del año anterior.

4.2 Ingresos obtenidos por ventas en el período y su comparación con los estimados en presupuestos.

5. INVERSIONES

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus repartos respectivos.

5.2 Inversiones realizadas durante el trimestre y su comparación con los presupuestos autorizados.

6. PERSONAL

6.1 Evolución de la plantilla y porcentaje de horas perdidas sobre el total de horas teóricas.

6.2 Desglose de los gastos de personal y su comparación con los previstos en el presupuesto.

ANEXO 11

LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNO.

El tiempo de descanso devengado y no disfrutado, por realización de ciclos no tipificados en la normativa de la jornada de turno, ya sea por cambio de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

1.- PERIODO A LIQUIDAR.

Se entenderá por período a liquidar cada uno de los doce meses naturales del año, iniciándose por tanto cada período el día 1 y finalizando el último día de mes natural.

2.- METODO PARA PRACTICAR LA LIQUIDACION

Se abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan del número de horas teóricas que correspondiera realizar a cada trabajador en el mes a liquidar.

- Si en el ciclo previsto para un trabajador se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por ciclos de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, estos se contabilizarán, a efectos del número de horas a realizar, como si de hecho se hubieran trabajado.

- Las horas correspondientes a las jornadas de trabajo realizadas para cubrir vacaciones de un compañero, se sumarán a las horas teóricas que correspondiera realizar ese mes, computándose el total a toda la efectos como las horas teóricas correspondientes a dicho período mensual.

Si en el grupo se produjera una baja por absentismo, el cálculo de las horas técnicas se realizará como si el ausente estuviera de alta.

Ejemplo:

Un trabajador ha realizado en el mes de Abril un total de 224 horas. Por su ciclo le correspondía trabajar 144 horas y por cubrir 6 días de vacaciones de un compañero 48 horas.

El número de horas extraordinarias a cobrar será el siguiente:

Horas técnicas del mes	Horas por vacaciones	Total horas técnicas
144	48	192

Horas realizadas	Total horas técnicas	Horas extraordinarias
224	192	32

- El exceso de horas sobre la jornada correspondiente a cada día, así como el trabajo en día de descanso, se abonará como extraordinario.
- Si se diera la circunstancia, de que por abonar como extraordinarias las horas que se deben cubrir por vacaciones de otro miembro del equipo, y por tanto no poderse realizar las 1.760 horas de jornada anual pactada, la diferencia de horas hasta completar dicha jornada anual, se emplearán cuando la Empresa lo determine, en Formación o cualquier otro trabajo propio de su categoría y grupo profesional.
- En ningún caso, se abonarán más de una vez las mismas horas extraordinarias, ni por el mismo concepto ni por conceptos distintos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23685 REAL DECRETO 2132/1985, de 23 de octubre, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 380 KV de tensión denominada «Compostilla II-La Lomba», cuyo recorrido afecta a la provincia de León y solicitado por «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima».

La Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, aérea, de 380 KV de tensión, con tramos a simple y doble circuito, con origen en la Central Térmica de Compostilla II y final en la subestación de La Lomba, en la provincia de León.

La solicitud ha sido hecha en base a lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento que desarrolla la Ley 10/1966, de 18 de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas.

La citada instalación fue declarada de utilidad pública, en concreto, por Resolución de la Dirección General de la Energía de fecha 25 de mayo de 1984 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 25 de agosto de 1984, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo.

Se estima justificada la urgente ocupación por cuanto la finalidad de la línea es evacuar la energía que se produce en la central térmica de Compostilla II y un retraso en su construcción incidiría gravemente en el aprovechamiento de la capacidad de la producción de la central, con el consiguiente perjuicio para la economía nacional.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Territorial de Industria, Energía y Trabajo en León, de la Junta de Castilla y León, de acuerdo con la Ley 10/1966, de 18 de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se presentaron dentro del periodo hábil reglamentario, en que fue sometido el trámite de información pública un escrito de alegación, el correspondiente al propietario de la finca número 40 de las afectadas por la instalación. En él se solicitan los datos necesarios para conocer el alcance de la servidumbre. La Empresa solicitante contesta que los datos están perfectamente relacionados en los anuncios que para el trámite de información

pública se insertaron en los «Diarios Oficiales» y en el «Diario de León».

El órgano instructor del expediente informa, previa comprobación sobre el terreno, que en ninguna de las fincas afectadas existen las circunstancias prohibitivas o limitativas que se determinan en los artículos 25 y 26 del mencionado Decreto 2619/1966.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 23 de octubre de 1985,

DISPONGO:

Artículo único.-A los efectos previstos en la Ley de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas 10/1966, de 18 de marzo y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se declara urgente la ocupación de terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley citada, para establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, aérea, de 380 KV de tensión, con tramos de simple y doble circuito, con origen en la Central Térmica de Compostilla II y final en la subestación de La Lomba, instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima».

Los bienes y derechos a los que afecta esta disposición están situados en el término municipal de Cubillos del Sil, provincia de León, y son los que aparecen descritos en la relación presentada por la Empresa solicitante de los beneficios, que consta en el expediente y que para información pública se insertó en el «Boletín Oficial de la Provincia de León» número 264, de 19 de noviembre de 1984, sin perjuicio de los acuerdos convenidos durante la tramitación de este expediente entre la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima» y alguno de los propietarios afectados.

Dado en Madrid a 22 de octubre de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía
JOAN MAJO CRUZATE

23686 REAL DECRETO 2133/1985, de 23 de octubre, por el que se amplía el plazo de declaración de materias primas minerales y actividades con ellas relacionadas calificadas como prioritarias a efectos de lo previsto en la Ley 6/1977, de 4 de enero, de fomento de la Minería.

El Real Decreto 2014/1984, de 26 de septiembre, prorrogó a efectos de lo previsto en la Ley de Fomento de la Minería, hasta el 31 de diciembre de 1984, la relación de materias primas minerales y actividades con ellas relacionadas, que fueron declaradas prioritarias por los Reales Decretos 890/1979, de 16 de marzo; 2748/1981, de 19 de octubre, y 1660/1983, de 23 de mayo. Igualmente y a fin de cumplimentar lo establecido en la disposición final primera de la Ley 54/1980, de 5 de noviembre, de modificación de la Ley de Minas, declaró como prioritarias las materias primas minerales que se incluyeron en la sección D) y que no fueron objeto de tal calificación en disposiciones anteriores.

El desarrollo y ejecución de los programas de acción de carácter plurianual, así como la efectividad de los instrumentos que se derivan de la aplicación de las disposiciones mencionadas aconsejan su ampliación, de modo que las actividades, tanto públicas como privadas, no se vean afectadas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 1985,

DISPONGO:

Artículo único.-Se amplían hasta el 31 de diciembre de 1985 las declaraciones como prioritarias de las materias primas minerales y actividades con ellas relacionadas a las que hace referencia en el Real Decreto 2014/1984, de 26 de septiembre.

DISPOSICION FINAL

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 23 de octubre de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía
JOAN MAJO CRUZATE