

y Burgos, en la forma que se relaciona en el anexo antes mencionado.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de octubre de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

#### ANEXO QUE SE CITA

##### Provincia de Alicante

Localidad: Calpe.  
Municipio: Calpe.  
Domicilio: Barriada de Gargasindi.  
Denominación del Centro: «Gargasindi».  
Constitución del Centro: Dos unidades mixtas de Pedagogía terapéutica.  
Capacidad del Centro: 24 puestos escolares.

##### Provincia de Burgos

Localidad: Burgos.  
Municipio: Burgos.  
Domicilio: Provisionalmente en calle Las Calzadas, sin número.  
Denominación del Centro: «Centro de Educación Especial».  
Constitución del Centro: Ocho unidades mixtas de Pedagogía terapéutica.  
Capacidad del Centro: 96 puestos escolares.

## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

25628

**RESOLUCION de 7 de octubre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y la documentación complementaria exigida por el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 11 de agosto de 1981, cuyo Convenio Colectivo fue suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 22 de abril de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del citado Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de octubre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.  
Empresa «Petroquímica Española, S. A.»

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE PETROQUIMICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA, Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

#### I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. *Ámbito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los Centros de trabajo de «Petroquímica Española, S. A.», situados en territorio nacional.

1.2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos, eventuales y de temporada que en el momento de la entrada en vigor de aquél presten sus servicios en «Petroquímica Española, Sociedad Anónima», así como los que ingresen en la misma durante el periodo de vigencia, con las únicas excepciones siguientes:

a) 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.

b) Las personas cuya relación laboral con la Compañía esté excluida de la Legislación vigente.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director ge-

neral, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y voluntariamente quien lo desee del G. T. C.

1.3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del 1 de enero de 1981 y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1981 a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga determinada en forma legal.

1.4. *Normas superiores.*—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras 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.

1.5. *Unicidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente obligadas y vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobase algunas de sus cláusulas, en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe modificación, manteniéndose la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obligase a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o plusas variables y premios o mediante conceptos equivalentes) por imperativo legal, jurisprudencial contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

1.7. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Industrias Químicas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y a la legislación vigente en materia laboral.

#### II. MASA SALARIAL

a) Se pacta un incremento del 15 por 100 de la masa salarial directa al 31 de diciembre de 1980 para el año 1981.

b) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra de 7,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre/81), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la masa salarial directa de 1980, tenida en cuenta para la revisión de este Convenio.

Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la masa salarial (anexo 1).

#### II. RETRIBUCIONES

2.1. *Niveles de retribución.*—Todos los niveles salariales incluidos en este Convenio Colectivo se agrupan a efectos de retribución en la tabla que figura como anexo número 3 en el presente Convenio.

2.2. *Salario base.*—Para cada uno de los niveles retributivos existentes el salario base es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 3.

#### 2.3. Complementos salariales personales:

2.3.1. *Premio de antigüedad.*—Como premio de antigüedad cada trabajador gozará de dos trienios del 5 por 100 del salario más peligrosidad, y de quinquenios del 10 por 100 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 pluses de antigüedad devengados con anterioridad se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría.

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

Por el Comité de Empresa se abordarán estudios tendentes a considerar que la antigüedad pueda en el futuro convertirse en un concepto lineal.

#### 2.4. Complementos salariales de puesto de trabajo:

2.4.1. *Plus de peligrosidad.*—Todos los trabajadores de PETRESA percibirán un plus de peligrosidad consistente en el 10 por 100 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 número 3.

2.4.2. *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 número 5 por cada jornada sujeta a turno que realmente se haga por el trabajador.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en horario de 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 incomodidades 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 número 8.

2.4.3. Plus de nocturnidad.—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintidós a las seis horas, se abonará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 5. La normativa que regula la percepción de este concepto está recogida en el anexo número 6.

2.5. Complementos salariales de cantidad o calidad del trabajo:

2.5.1. Diferencia extrasalarial.—La diferencia extrasalarial es la que se indica para cada nivel retributivo en la tabla contenida en el anexo número 3.

2.5.2. Plus de asiduidad.—Los valores por niveles retributivos han sido incrementados en un 15 por 100, adicionándose dicho plus de asiduidad en la diferencia extrasalarial.

En los descuentos que la Compañía efectúe al personal de sus conceptos salariales por falta de asistencia, parte proporcional que corresponda al plus de asiduidad, se entregará al Comité de Empresa para su distribución a fines sociales en la forma que estime oportuno.

A estos efectos para 1981 se fija esta parte proporcional en 32 pesetas por cada hora efectivamente descontada por la Empresa.

Esta entrega se realizará al Comité de Empresa trimestralmente.

2.5.3. Suplementos.—Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 77.876 pesetas brutas.

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.

A partir de 1981 el suplemento fijo se hará efectivo junto con la nómina del mes de enero.

2.5.4. Horas extraordinarias.—El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 35, que se recoge como propio de este Convenio, la prohibición legal de realizar más de dos horas extras al día, quince al mes y cien al año, así como en período nocturno, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extras podrán ser permutadas por igual número de días de descanso, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Obligatoriamente, todas las del tipo «B» que sobrepasen las quince mensuales.
- Con carácter voluntario, las del tipo «B» que sean inferiores a las quince mensuales.
- Con carácter voluntario, las del grupo «C».

El disfrute de días de descanso permutados por horas extras estará condicionado a las necesidades del servicio y de acuerdo con el plan de vacaciones.

En el caso de abono de las horas extras se realizará para cada nivel retributivo y diferentes situaciones en la cuantía que se reseña en el anexo número 4.

El importe pactado en Convenio del precio de las horas extras se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente en su totalidad, para establecer en su conjunto una condición más beneficiosa.

Con objeto de cumplir la normativa legal se establecen los siguientes acuerdos:

1.º En circunstancias normales, sólo se realizarán siempre que se dé el supuesto de que sean estrictamente necesarias.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realicen de forma sistemática horas extras que rebasen los límites legales y que no estén incluidas en las excepciones del punto 2.º de la Compañía, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contando a partir de la denuncia concreta por el Comité de Empresa a la Dirección, 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 los puestos de trabajo correspondientes las horas extraordinarias que se producen en exceso sobre dichos límites legales.

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

2.º Los límites legales expuesto en el punto 1.º podrán ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se considerarán incluidos en estos supuestos:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que por imposición de la Legislación vigente no debe quedar desocupado.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de la instalación, de acuerdo con las circunstancias que se expresan en el punto 4.º de este apartado.

c) Las que deban realizarse en las paradas de unidades.

A efectos de acreditar durante las paradas la necesidad de la realización de horas extras se hará entrega a la representación del personal del Centro, con carácter previo, de un informe de los servicios correspondientes donde se justifique dicha necesidad, así como la estimación del tiempo extraordinario de trabajo que hace falta para cumplir por parte de la Compañía sus compromisos, pudiendo hacer aquella representación las observaciones que considere oportunas.

El Comité de Empresa controlará durante las paradas la realización de horas extraordinarias planificadas.

d) Aquellas circunstancias que acuerden oportunamente la Dirección y el Comité, que se irán concretando por escrito e incluyendo en este apartado como norma interna.

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

a) Examinar si las horas extras realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.

b) Hacer propuestas y sugerencias.

c) Denunciar a la Dirección de la Compañía los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.

d) Recibir puntualmente una relación, por grupo de trabajo, de las horas extras realizadas, existiendo en el Departamento de Personal a su disposición las relaciones personales o partes de trabajo.

4.º Independientemente del interés manifestado por el Comité de Empresa y la Dirección de establecer las medidas adecuadas para reducir o eliminar el número de horas extras que se realicen, hemos de estar de acuerdo en que para mantener las condiciones de seguridad y producción que son necesarias para nuestra Compañía en algún momento habrá de trabajarse un número de horas superior al de la jornada ordinaria.

Cuando esto suceda, el Jefe del Departamento donde surja la necesidad dará el visto bueno a la prolongación de la jornada.

5.º Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extras, remitirán el mismo día que éstas se realicen, al Departamento de Gestión de Personal, un escrito con el visto bueno del Jefe del Departamento, donde se especifique la necesidad y, en su caso, a cuál de los apartados del punto 2.º se asimila para justificar su realización.

6.º La información señalada en el punto anterior estará permanentemente a disposición del Comité de Empresa.

2.6. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.—Se abonará junto con cada paga normal de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre una paga consistente en una mensualidad de retribución total, es decir, salario base, plus de peligrosidad, diferencia extrasalarial y plus de antigüedad.

### III. ORGANIZACION DEL TRABAJO

3.1. Clasificación profesional. — PETRESA revisará las descripciones de puestos de trabajo y la clasificación profesional de un puesto:

— Siempre que se produzcan alteraciones esenciales en el contenido del puesto de trabajo que así lo justifiquen.

— Aun no produciéndose éstas, en lo que a descripciones se refiere, si lo requiriese el titular del mismo, dos años después de efectuada la última descripción.

Respecto a la clasificación profesional, se seguirá realizando según las normas superiores vigentes. El procedimiento para elaborar las descripciones se recogen en el anexo número 7.

3.2. Traslado y cambios de puesto:

3.2.1. Traslados de 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 si el interesado lo desea intervendrá en estas conversaciones un representante del mismo.

3.2.2. Cambio de puestos 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 aquéllas. 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 proce-

dencia se le facilitará la necesaria formación y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

3.3. *Vacaciones.*—Se garantizan para todo el personal veinticinco días laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin límite, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía, siempre y cuando sólo se disfrutaran exclusivamente, aparte de los descansos reglamentarios y compensatorios del turno, los festivos declarados en el calendario oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo para cada provincia.

Mientras se mantenga la jornada actual el personal sujeto a turnos rotativos disfrutará de treinta días naturales con un máximo de tres fraccionamientos.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán fijadas por la Dirección de la Empresa, conocidas las peticiones de los trabajadores, en razón de las necesidades del servicio.

En el anexo número 11 se regulan las normas por la que se registrará el disfrute de las vacaciones.

3.4. *Horario de trabajo.*—Sobre la base del mantenimiento de la jornada actual, y conforme a la legislación vigente, tanto la Compañía como los trabajadores pueden proponer diversos horarios que, de conseguirse acuerdo, serán homologados por la Delegación de Trabajo.

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

3.5. *Descanso compensatorio del personal de turnos.*—Las horas de exceso al año del personal de turnos sobre el de jornada continuada y normal, que trabaja conforme al horario actualmente aprobado para él y que se corresponden con trece días laborables, se permutarán por igual número de días de descanso. De todas formas, tal como se ha pactado anteriormente, en todos los casos el disfrute de los días de descanso compensatorio está condicionado a las necesidades del servicio y la posibilidad de sustituir con el suplente o de cualquier otra forma al productor que disfrute el mismo.

Estos trece días de descanso compensatorio que corresponden al personal de turnos rotativos se disfrutarán en la segunda quincena de enero y en los meses de febrero, marzo y abril, y de ser imposible en estos meses, en octubre, noviembre y la primera quincena de diciembre.

También podrán disfrutarse en las paradas de unidades e incluso en los meses de verano si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincidan con los meses anteriormente reseñados.

En el caso de que, por necesidades del servicio, no pudieran disfrutarse dentro del año natural del que se trate, los días de descanso compensatorio se acumularán para el siguiente, descansándose en este caso dentro de la segunda quincena de enero y en los meses de febrero, marzo y abril. Llegado este último mes y a su finalización hubiera trabajadores que no hubieran disfrutado aún el descanso compensatorio, la Dirección decidirá la solución en cada caso, de acuerdo con el Comité de Empresa.

Los trece días de descanso compensatorio se podrán fraccionar a solicitud del trabajador cuantas veces lo estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía. Estos trece días laborables equivalen a diecisiete días naturales, que podrán disfrutarse en dos fraccionamientos.

En ningún caso el descanso compensatorio podrá ser sustituido por contingentes económicos.

3.6. *Promoción por concurso.*—Se estará a lo dispuesto en la actual Ordenanza de Industrias Químicas, comprometiéndose ambas partes a elaborar con carácter prioritario una norma que regule esta situación.

3.7. *Garantías de estabilidad de empleo durante 1981.*—Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por razones de organización.

3.8. *Formación profesional.*—La Compañía procurará la formación de su personal, siempre que esté relacionada con su puesto de trabajo.

El Comité de Empresa participará en los planes de formación.

#### IV. OBRA SOCIAL

4. *Economato.*—Se establece en 697 pesetas por titular la asignación anual de la Compañía a este fin.

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

En los Centros de trabajo donde no exista economato se establece para cada productor una asignación de 2.021 pesetas 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 disponga 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 471 pesetas 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 será 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 2.129 pesetas anuales por empleado y año para actividades de los grupos de empresa.

4.4. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*—El importe de ayuda escolar para cada hijo de empleado en edad escolar se mantiene en la misma cuantía que en 1980.

4.5. *Ayuda a empleados en situación de I. L. T.*—En el anexo número 8 se establece la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el anexo número 8, el trabajador sólo 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. *Jubilación.*—Se pactan nuevas normas de jubilación cuya regulación se establece en el anexo número 10 del presente Convenio.

4.7. *Transportes.*—Se mantienen los actuales servicios de transporte. Para aquellas personas que tengan establecida 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 seis kilómetros, como mínimo, se establece una compensación de 1.300 pesetas/mes por empleado.

4.8. *Ayuda especial para hijos de empleados.*—Se garantiza una ayuda especial para los gastos de reeducación de todos los hijos de empleados con incapacidad física o psíquica.

4.9. *Viudedad.*—Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 307.287 pesetas, durante el año 1981, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa, sin absorción de las posibles mejoras de la Seguridad Social.

4.10. *Orfandad.*—Los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho a 11.500 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año, de acuerdo con la norma establecida.

Los huérfanos de empleados de la Compañía que lo soliciten ingresarán en la misma, caso de existir vacante, en el supuesto de cumplir los requisitos mínimos para la plaza a proveer. Este derecho queda reconocido para un solo huérfano de la misma familia.

Se garantiza a los huérfanos de empleados de la Compañía escolarizados y con edad comprendida entre los cuatro y los dieciocho años la percepción del coste de la enseñanza que venían recibiendo en el momento del fallecimiento del padre o de la madre, así como los costes de asistencia al comedor del Centro escolar, si lo hubiera, y previa justificación de todo ello. De la misma garantía gozarán los hijos de empleados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo que se encuentren en las mismas circunstancias.

4.11. *Seguro de vida.*—Se mantiene el seguro de vida establecido por la Compañía en colaboración con el personal.

4.12. *Invalidez.*—Se pacta una norma para atender los casos de personal en situación de invalidez provisional e invalidez permanente (en sus diferentes grados de calificación/incapacidades), cuya regulación quedará establecida en el anexo número 9 al presente Convenio.

4.13. *Atenciones sociales.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los siguientes servicios: Asistencia sanitaria, vestimenta y equipo, cafetería y comedor.

Oportunamente, la Compañía facilitará al Comité de Empresa información detallada por conceptos de estos gastos.

La Compañía se compromete a revisar las actuales normas de préstamos.

#### V. DERECHOS SINDICALES

5.1. *Información sobre la marcha de la Empresa e inversiones.*

5.1.1. *Informes económicos.*—Se mantiene el plan de información económica contenido en el anexo número 12. 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 éstas 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 aquél pueda informar al respecto.

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargos y el Comité de Empresa, en este caso y en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas a partir del día

siguiente en que se solicitó su intervención, notificará al Departamento de Personal que se persona en las actuaciones.

El encargado de éstas, recibida la notificación del Comité de Empresa personándose en el procedimiento, dará cuenta a éste 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 concederá al Comité durante cuarenta y ocho horas el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que se unirá a 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 la 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 sustancian las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

### 5.3. Otros derechos sindicales:

a) Los modelos de contrato de trabajo se entregarán 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 éste, haciendo contar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

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

Al propio tiempo la Empresa comunicará las altas de personal indicando e. 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 representados, facilitándoles el material de oficina necesario.

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

1.º 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.

2.º 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 tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que pueda utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora o multcopista a través de su Secretaria, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

Las comunicaciones se fijarán 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 trasladarán al Comité a los efectos que éste 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 diez 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 el término de la misma, comunicándolo y sin más trámite.

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

5.4. 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 cuarenta y ocho horas. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, 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 mutuo acuerdo se consideren necesarias.

## VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

6.1. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Existirá un Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cuanto a constitución, composición y funciones del mismo.

La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de diez días, a las peticiones que le 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 veinticuatro 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 potenciación 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 previendo su generación, emisión y transmisión. En este sentido:

a) En «Petroquímica Española, S. A.», se llevará a 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 protección 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 pueda demostrarse de forma fehaciente que se derivan consecuencias nocivas 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 recabar la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Oficial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuera necesario.

6.3. *Prácticas 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 DE CONTROL DEL CONVENIO

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

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

Su convocatoria debe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un orden del día aceptado bilateralmente. Serán 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 demás información económica pactada en el Convenio.

### RELACION DE ANEXOS

Anexo número 1: Distribución de los conceptos de gastos de personal.

Anexo número 2: Tabla de niveles salariales.

Anexo número 3: Tabla salarial.

Anexo número 4: Horas extraordinarias.

Anexo número 5: Plus de turno y nocturnidad.

Anexo número 6: Normativa de retribución de plus de turno y nocturnidad.

Anexo número 7: Procedimiento para la elaboración de las descripciones de puesto de trabajo (D. P. T.).  
 Anexo número 8: Norma de ayuda a empleados durante la incapacidad laboral transitoria.  
 Anexo número 9: Situaciones de invalidez.  
 Anexo número 10: Normas de jubilación.  
 Anexo número 11: Norma de vacaciones.  
 Anexo número 12: Información económica.

**ANEXO 1**

**Distribución de los conceptos de gastos de personal**

<b>MASA SALARIAL DE REPERCUSSION DIRECTA</b>	<i>Seguro de vida.</i> <i>Servicios sociales:</i>
<i>Remuneraciones fijas:</i>	Economato. Cafetería. Comedor. Asistencia sanitaria. Vestimenta y equipo.
Salario base. Plus de peligrosidad. Diferencia extrasalarial. Plus de antigüedad.	<i>Atenciones sociales:</i> Ayuda escolar.
<i>Remuneraciones variables:</i>	<i>Formación profesional.</i> <i>Transporte del personal.</i> <i>Complementos de la Seguridad Social:</i>
Plus de turno. Plus de nocturnidad. Horas extras. Gratificaciones personales.	Complemento de accidentés. Complemento de enfermedad. Complemento de invalidez. Complemento de jubilación.
<i>Importes periodificados:</i>	<i>Prestaciones de Seguridad Social:</i>
Pagas extras. Suplemento fijo.	Prestaciones por enfermedad o maternidad. Prestaciones por accidente o enfermedad profesional.
<i>Dotaciones y atenciones sociales:</i>	<i>Seguridad Social a cargo de la Empresa.</i>
Grupo de Empresa. Viudedad. Becas empleados. Orfandad. Educación especial.	
<b>MASA SALARIAL DE REPERCUSSION INDIRECTA</b>	
<i>Dietas.</i> <i>Gastos de representación.</i>	

Auxiliar administrativo.  
Ayudante especialista.  
Oficial de 3.<sup>a</sup>  
Gestor de 3.<sup>a</sup>  
Guarda recepcionista «A».  
Subalterno de 3.<sup>a</sup>  
Auxiliar laboratorio.

**Nivel 2 (2.<sup>a</sup>):**

Oficial administrativo 2.<sup>a</sup>  
Profesional de 2.<sup>a</sup>  
Almacenero.  
Auxiliar de almacén 2.<sup>a</sup>  
Gestor de 2.<sup>a</sup>  
Subalterno de 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar Técnico oficina 2.<sup>a</sup>  
Calcador.

**Nivel 3:**

Oficial administrativo 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Profesional de 1.<sup>a</sup>  
Auxiliar almacén de 1.<sup>a</sup>  
Subalterno de 1.<sup>a</sup>  
Analista laboratorio.  
Delineante.

**Nivel 3 (MC):**

Oficial administrativo 1.<sup>a</sup> MC.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> MC.

Profesional 1.<sup>a</sup> MC.  
Analista laboratorio MC.  
Auxiliar almacén 1.<sup>a</sup> MC.  
Delineante MC.

**Nivel 4:**

Oficial administrativo superior.  
Conserje gestor.  
Operador Jefe.  
Jefe de equipo.  
Jefe de grupo.  
Jefe de turno.

**Nivel 4 (MC):**

Oficial administrativo superior.  
Jefe de grupo.  
Jefe de turno.  
Operador Jefe.  
Delineante proyectista.

**Nivel 5:**

Jefe administrativo.  
Técnico especialista.

**Nivel 6:**

Técnico superior.

**ANEXO 3**

**Tabla salarial**

Nivel salarial	Salario base	Plus peligrosidad	D. extrasalarial
1	28.306	2.830	21.183
2 (3. <sup>a</sup> )	29.654	2.965	21.872
2 (2. <sup>a</sup> )	31.002	3.100	24.023
3	31.678	3.167	28.557
3 MC	33.024	3.302	33.198
4	34.372	3.437	38.961
4 MC	38.011	3.801	41.142
5	45.290	4.529	53.588
6	49.873	4.987	60.828

**ANEXO 2**

**Tabla de niveles salariales**

<b>Nivel 1:</b>	<b>Nivel 2 (3.<sup>a</sup>):</b>
Ordenanza. Auxiliar de oficina.	Auxiliar administrativo «A». Auxiliar administrativo eventual.

**ANEXO 4**

**Horas extraordinarias**

Nivel salarial	Horas extras «B»				Horas extras «C»			
	S. A.	1 T.	2 T.	2 T. + 1 Q.	S. A.	1 T.	2 T.	2 T. + 1 Q.
1	438	449	461	484	570	590	610	649
2 (3. <sup>a</sup> )	438	449	461	484	625	645	666	708
2 (2. <sup>a</sup> )	438	449	461	484	656	677	700	742
3	482	495	509	534	688	710	732	775
3 MC	530	545	560	590	737	760	783	829
4	587	582	598	629	794	818	842	889
4 MC	633	652	669	705	873	900	926	979
5	787	809	830	874	1.078	1.110	1.141	1.205
6	877	900	924	972	1.203	1.238	1.272	1.341

**ANEXO 4**

**Horas extraordinarias (situaciones para la aplicación de las distintas tablas)**

**Situaciones «B»:**

Incorporación al trabajo antes de agotarse el período de descanso obligatorio (excepto turnos).

Prolongación o anticipación de cualquier tipo de jornada, incluida suplentes, entre las ocho horas y las veintiuna horas, excepto turnos por falta de relevo.

**Situaciones «C»:**

Prolongación de cualquier tipo de jornada a partir de las veintiuna horas.

Trabajos en días de descanso de cualquier tipo de jornada, percibiéndose un mínimo de tres horas para cualquier tipo de prestación inferior a dichas horas.

Llamada fuera de horario en días laborables, a partir de las dieciocho horas, para el personal de jornada continuada o turno suplente, si es después de las dieciséis horas, percibiéndose un mínimo de tres horas para cualquier tipo de prestación inferior a dichas horas.

Prolongación o anticipación de la jornada del personal de turnos rotativos por falta de relevos.

## ANEXO 5

## Plus de turno y nocturnidad

Nivel salarial	Plus de turno	Plus de nocturnidad	Nivel salarial	Plus de turno	Plus de nocturnidad
1 ... ..	487	44	4 ... ..	487	44
2 (3 <sup>a</sup> ) ... ..	487	44	4 MC ... ..	487	44
2 (2 <sup>a</sup> ) ... ..	487	44	5 ... ..	487	44
3 ... ..	487	44	5 ... ..	487	44
3 MC ... ..	487	44			

## ANEXO 6

## Normativa sobre retribución del plus de turno y nocturnidad

1. Esta normativa se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turnos rotativos. Con relación a los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en jornada de mañana y tarde, se estudiará la viabilidad de aplicación de esta normativa.

2. Sin menoscabo de lo señalado en los puntos 2.4.2 y 2.4.3 del presente Convenio ambas partes acuerdan que el importe de los pluses de turno y nocturnidad teóricos, 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 le descontarán los pluses de turno y nocturnidad que le pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.

4. No se efectuará descuento de los pluses de turno y nocturnidad por motivos del ILT 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 1980.

En el supuesto de que dicho índice de absentismo fuera superior, el descuento de los correspondientes pluses de turno y nocturnidad se realizará en primera instancia con cargo al fondo regulador creado al efecto y posteriormente, si fuera necesario, se descontaría a cada trabajador la parte proporcional a las jornadas de turnos no realizadas durante dicho año.

5. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo y eventualmente realice ésta devengará cada turno un plus al valor del anexo número 5 que se abonará en la nómina del mes correspondiente.

6. Asimismo, los trabajadores que en la actualidad están sujetos a jornadas en régimen de turnos, con pase de noche a mañana o tarde, percibirán este plus con la regulación establecida en estas normas.

7. Esta normativa se pone en vigor de forma provisional durante el presente año. Posteriormente, y a la vista de su aplicación práctica, ambas partes decidirán la conveniencia de mantenerla o no para el próximo año.

## Consideraciones sobre la liquidación del plus de turno:

1. Cuando se realicen jornadas especiales de mañana/tarde (sol) o tarde/noche (luna) se percibirán por cada una de estas jornadas dos pluses de turno.

2. Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio plus de turno.

3. Todas las liquidaciones que se realicen de acuerdo con estas consideraciones se abonarán de acuerdo con la tabla «C».

## ANEXO 7

## Procedimiento para la elaboración de las descripciones de puesto de trabajo

1. El Comité de Empresa designa el titular representante del puesto para la descripción del puesto de trabajo (DPT).

2. El titular designado confecciona la DPT, junto con un representante del Departamento de Personal.

3. El representante del Departamento de Personal y el titular del puesto comprueban las funciones del apartado anterior en el puesto de trabajo, realizando las modificaciones que correspondan.

4. El representante del Departamento de Personal cambia impresiones con el Jefe de la Sección correspondiente sobre la descripción resultante de los puntos 2 y 3.

5. Se reúnen el Departamento de Personal y el Departamento correspondiente para aunar criterios y dar forma definitiva de la DPT.

6. Se reúnen el representante del Departamento de Personal y el representante del puesto para las conclusiones y redacción definitiva de la DPT.

7. Una vez firmada la descripción por el Departamento y el representante, se enviará al Comité de Empresa.

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

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

## ANEXO 8

## Normas de ayudas a empleados durante la I. L. T.

1. *Objeto de la norma.*—Esta norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo que regirá durante los días de enfermedad, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria.

2. *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, éste, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a PETRESA un complemento equivalente al 75 por 100 de su retribución bruta fija diaria. Por tanto:

2.1.1. Desde el primer día completo de enfermedad se deducirá la parte proporcional del salario mensual correspondiente al salario bruto anual, antigüedad anual y turno mensual.

2.1.2. Durante los dos primeros días de baja se percibirá en concepto de complemento una cantidad bruta equivalente al 75 por 100 del salario mensual correspondiente al salario bruto anual y antigüedad anual.

2.2. Tercer día.—Caso de continuar la enfermedad, se percibirá el tercer día un complemento bruto compuesto por el 100 por 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, sumando el importe de este complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos proporcionalmente al salario bruto anual, antigüedad anual y turno anual.

3. *Baja del SOE.*—El parte oficial de baja del SOE desde el primer día de enfermedad habrá de presentarlo necesariamente, pues de lo contrario se considerará falta injustificada al trabajo.

Dicho parte de baja será el único 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 médico del SOE en impreso oficial, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

4. *Consulta médica.*—En el caso de asistencia a consulta médica, debidamente justificada, no habrá pérdida salarial si la ausencia no supera las cuatro horas, salvo cuando se haya ido a consulta del Médico general y especialista el mismo día, en cuyo caso se podrá utilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios establecidos en la Institución Sanitaria de la Seguridad Social de la zona.

5. *Ausencias del trabajo.*—Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica será obligatorio el conocimiento previo del Servicio Médico de Empresa o el «enterado» de su Jefe, abonándose en este caso el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos para el primer día, pasándose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta norma a partir del segundo día si se produjese una baja oficial. A estos efectos se requerirá la justificación del Médico que atendió la enfermedad o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

6. *Plus de asiduidad.*—En los supuestos de faltas al trabajo como consecuencia de enfermedad contraída o visitas médicas se tendrá en cuenta:

El plus de asiduidad se devengará por día efectivo y completo de trabajo.

Pasando los diez primeros días del comienzo de la enfermedad, si ésta se prolonga, el productor puede solicitar la percepción del plus a partir de ese momento, el cual le será concedido, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa.

El control y administración de esta norma corresponde de una forma conjunta a la Dirección, Departamento de Personal y Comité de Empresa.

## ANEXO 9

## Situaciones de invalidez

1. *Objeto de la norma.*—Esta norma afectará a todos los trabajadores fijos de PETRESA que, en 1 de enero de 1981, tengan declarada situación de invalidez provisional o hayan presentado expediente de invalidez permanente en sus diferentes

grados de clasificación, así como a los que la adquieran durante la vigencia del presente Convenio.

2. **Regulación de las prestaciones.**—Las prestaciones que establece la Compañía para el personal que se menciona en el punto anterior, con carácter complementario a las del Régimen de la Seguridad Social, son las siguientes:

2.1. Personal en situación de invalidez provisional, hasta seis años (en los que están incluidos los dieciocho meses de incapacidad laboral transitoria). Declarada en firme la situación de invalidez provisional del trabajador por agotamiento o no de los plazos de invalidez laboral transitoria y fijada la nueva prestación económica (subsidio) por la Seguridad Social, percibirá de la Compañía una cantidad bruta complementaria a aquella de forma que, sumadas ambas (prestación y complemento), garanticen al trabajador el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría por los conceptos de sueldo base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, diferencia extrasalarial, suplemento fijo y complementos de periodicidad superior al mes, debidamente revisados, en su caso.

El mencionado complemento se percibirá en 14 veces (doce mensualidades, julio y diciembre), haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social.

2.2. Personal en invalidez provisional, agotadas o no las prestaciones de incapacidad laboral transitoria, que tengan presentado expediente de calificación definitiva y esté pendiente de resolución por la Comisión Técnica Calificadora.

2.2.1. **Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual.**—El personal en esta situación percibirá un complemento bruto que, sumado a la prestación económica fijada por la Seguridad Social, garantice al trabajador el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría por los conceptos fijados en el apartado 2.1 anterior a la presente norma, debidamente revisados, en su caso.

En cuanto a la percepción del complemento bruto, se llevará a cabo en la forma que se fija en el apartado 2.1 mencionado. Calificada definitivamente la incapacidad, dejará de percibir dicho complemento.

2.2.2. **Incapacidad permanente total para su profesión habitual.**—El personal en esta situación percibirá un complemento bruto en las mismas condiciones fijadas en 2.1.

Obtenida la calificación definitiva, se extinguirá su relación laboral con PETRESA y la Compañía, sobre su pensión, le concederá:

— Un complemento bruto que, sumado a la pensión que le fije la Seguridad Social, le garantice unos ingresos brutos iguales al 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría en ese momento por los conceptos de sueldo base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, diferencia extrasalarial, suplemento fijo y complementos de periodicidad superior al mes.

— Entrega de 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 y sesenta y cinco años de edad.

Caso de reconocerse una incapacidad superior a la propuesta, las cantidades a entregar como complemento serán regularizadas con cargo a la cantidad de pago único indicada anteriormente.

2.2.3. **Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.** Al personal en esta situación se le dará el mismo tratamiento que al señalado en el apartado 2.2.2.

Caso de que se le reconociera una incapacidad inferior a la propuesta, y se entablara recurso, se le aplicará la normativa del punto 2.2.2 y el complemento percibido se regularizará con cargo al capital, caso de ganar el recurso.

2.2.4. **Gran invalidez.**—Al personal en esta situación se le dará el mismo tratamiento que al señalado en el 2.2.3.

2.2.5. Personal menor de sesenta años que, encontrándose en activo, se entendiera se encuentra incapacitado con carácter permanente total para su trabajo habitual como consecuencia de enfermedad o accidente laboral o no laboral.—El personal que obtuviera la correspondiente declaración de dicha incapacidad por parte de la Comisión Técnica Calificadora competente, caso de concederse y al extinguir su relación laboral, daría lugar a que sobre su pensión la Compañía le concediera un complemento bruto que, sumado a dicha pensión, le garantice el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría por los conceptos de sueldo base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, diferencia extrasalarial, suplemento fijo y complementos de periodicidad superior al mes.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce veces (doce mensualidades, julio y diciembre), haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria al percibirse la pensión fijada por la Seguridad Social.

Se le hará entrega de una cantidad de pago único en igual cuantía que la fijada en la norma de jubilación a personal de su misma categoría y sesenta y cinco años de edad.

3. **Garantía mínima.**—Al personal que, con anterioridad al 1 de enero de 1981, se encontrara en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez se le garantiza una percepción bruta anual de 389.200 pesetas (entre pensión de Seguridad Social y complemento de la Compañía) durante el año 1981.

4. **Ayudas varias.**—El personal que se encuentre en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez percibirá para sus hijos las ayudas siguientes:

4.1. Con la debida asimilación a la regularización actualmente existente en el seguro de orfandad, se les reconoce, con efectos de 1 de enero de 1981, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 11.500 pesetas brutas.

4.2. A los hijos en edad escolar se les garantiza la percepción del coste de la enseñanza que venían recibiendo en el Centro escolar al que asistan y el coste de comedor, caso de que utilicen el mismo en dicho Centro escolar, previa justificación de todo ello.

5. **Otras consideraciones.**—Todas las situaciones de invalidez que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos de contratos que a tal fin se establezcan.

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

## ANEXO 10

### Norma de jubilación

#### Primera:

a) Aquellos trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir sesenta y cinco años, podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente de la Mutualidad correspondiente el pase a la situación de jubilado.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición perderán el derecho a las prestaciones que se establezcan en estas normas.

b) Los trabajadores fijos en activo mayores de sesenta años y que no hubieran cumplido los sesenta y cinco años podrán solicitar en el plazo de tres meses a partir de la publicación del Convenio, para el primer año de vigencia de éste, y de la revisión del mismo, para el segundo, la jubilación en las condiciones establecidas en estas normas, comprometiéndose igualmente, de aceptarse por PETRESA su petición, a tramitar su retiro.

Los que cumplieran sesenta años después de iniciar su vigencia el Convenio y durante la misma también podrán hacer uso de esta petición de jubilación, siempre que lo solicitaran en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha en que cumplieran dicha edad.

Aquellos trabajadores en esta situación, es decir, mayores de sesenta años y menores de sesenta y cinco, que no hagan oportunamente esta petición, perderán los derechos a las prestaciones que para ellos se establecen en estas normas durante la vigencia del Convenio.

**Segunda.**—La Dirección de la Compañía, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos de la Compañía, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetado al término de dichos periodos el derecho del trabajador de optar a las mismas prestaciones establecidas en las presentes normas.

**Tercera.**—Las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen General de la Seguridad Social, para los que se retiren conforme a estas normas, son las siguientes:

1. Personal que cumpla sesenta y cinco años.

a) El derecho a percibir una cantidad suplementaria a la pensión de jubilación, vejez que otorgue la Mutualidad y que, sumadas ambas (pensión y complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80 por 100 de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por salario base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus Convenio, plus de asiduidad, suplemento fijo y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes hasta el momento de su jubilación.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habersele reconocido la jubilación por la Mutualidad, en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, pero de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80 por 100 rescindida en el párrafo anterior se reduciría al 70 por 100.

2. Personal que entre el 1 de enero de 1981 y el 31 de diciembre del mismo año cuente con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años.

2.1. Al personal que se jubile durante dicho periodo de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que le otorgue la Mutualidad y que sumadas ambas alcancen una cantidad bruta igual al 70 por 100 de la cantidad bruta que venía percibiendo por salario base, plus de

peligrosidad, antigüedad, diferencia extrasalarial, plus de asiduidad, suplemento fijo y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes hasta el momento de su jubilación.

El mencionado complemento se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

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

a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de hasta un 10 por 100 y sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones de la Seguridad Social. Las revisiones se llevarían a cabo hasta los sesenta y cinco años de edad.

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de habersele reconocido la jubilación por la Mutualidad, con renuncia a las revisiones mencionadas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel y edad de jubilación, en la 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 fórmulas re-

señadas 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.

3. Al personal que entre el 1 de enero de 1981 y el 31 de diciembre del mismo año cuente con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años le será de aplicación lo establecido en el apartado 2.

**Cuarta.**—Si se incrementaran en el futuro por cualquier circunstancia las pensiones de jubilación, la Compañía podrá absorber la cantidad complementaria concedida en función del aumento. En estos casos el personal jubilado facilitará información, en la forma que se determine, de la nueva pensión que le corresponda a través de la Mutualidad.

**Quinta.**—El contenido de las presentes normas sólo se aplicará al personal que se jubile a partir de enero de 1981, fecha de entrada en vigor de las mismas.

**Sexta.**—Todas las situaciones de jubilación que se contemplen en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

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

**ANEXO 10**

**Cuadro de cantidades de pago único de jubilación**

Nivel	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
1	618.400	577.200	536.000	494.700	453.500	412.900
2	644.500	601.600	558.600	515.600	472.700	429.700
3	696.300	650.300	603.900	557.400	511.000	464.500
3 MC	801.300	747.900	694.500	641.100	587.600	534.200
4	888.400	828.200	770.000	710.700	651.500	592.300
4 MC	984.200	918.600	853.000	787.400	721.800	656.200
5	1.254.200	1.170.600	1.087.000	1.003.400	919.800	836.200
6	1.323.900	1.235.700	1.147.400	1.059.100	970.900	882.900

**ANEXO 11**

**Normas de vacaciones**

La presente norma no contravendrá las disposiciones legales en esta materia, considerándose como complementaria o reguladora de la misma.

**1. Personal de jornada normal:**

1.1. Vacaciones correspondientes al año en curso. Los veinticinco días laborables se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.

1.2. Vacaciones atrasadas.—Todo el personal que tenga vacaciones atrasadas, pendientes de años anteriores, tendrá que disfrutar al menos el 30 por 100 de las mismas en el año en curso.

1.3. Todo el personal sujeto a estas normas tendrá que entregar antes del 31 de marzo de cada año, al mando donde presta sus servicios, su plan de vacaciones de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por la Jefatura del Departamento donde se presten los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir.

1.3.1. En el supuesto de que el 31 de marzo de cada año algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Departamento 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.

1.4. Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita se autorizarán cambios de fecha en el disfrute a otras distintas de las programadas.

1.5. 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.

**2. Personal de turno rotativo:**

2.1. Vacaciones correspondientes al año en curso.

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

2.1.2. Las vacaciones correspondientes al año en curso tendrán preferencia para disfrutarse en los meses de verano sobre las vacaciones pendientes de otros años o el descanso compensatorio.

2.2. Vacaciones atrasadas.—Todo el personal que tenga pendiente vacaciones de años anteriores deberá disfrutar al menos el 30 por 100 de las mismas durante el año en curso.

3. **Derecho de prioridad en el disfrute.**—El orden de preferencia en el disfrute de vacaciones y descanso compensatorio será el siguiente:

1.º Vacaciones correspondiente al año en curso.

2.º Descanso compensatorio del año anterior dentro de los cuatro primeros meses de 1981.

3.º Descanso compensatorio del año en curso.

4.º Vacaciones pendientes de años anteriores.

En el supuesto de que hubiera, dentro de un mismo departamento, dos o más productores con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones o descanso compensatorio coincidente, conforme a lo expresado en el párrafo anterior, y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrá preferencia el productor de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su programación, y en caso de igualdad en la antigüedad, el de mayor edad.

El productor que hubiera hecho uso de este derecho no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubiera ejercitado el resto de los compañeros por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

Si, una vez ejercitado 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 el 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, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

**ANEXO 12**

**Información económica**

PERIODICIDAD: TRIMESTRAL

Fecha de entrega:

Período enero/marzo, mes de junio.

Período enero/junio, mes de septiembre.

Período enero/septiembre, mes de diciembre.

Período enero/diciembre, al día siguiente de la aprobación por la Junta general de la Memoria, el Balance y cuenta del ejercicio.

**INDICE DE CONTENIDO**

1. **Comentarios:** Un resumen general del sector con los hechos más importantes ocurridos 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 periodo del año anterior.

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

3. *Producción:*

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

4. *Ventas:*

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

4.2. Ingresos obtenidos por ventas en el periodo y su comparación con los estimados en propuestos.

5. *Inversiones:*

5.1. Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes 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.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25629

*ORDEN de 17 de octubre de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Albacete en el recurso contencioso-administrativo número 433/80, promovido por Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos contra resolución de este Ministerio de 14 de octubre de 1980.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 433/80, interpuesto por Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos contra resolución de este Ministerio de 14 de octubre de 1980, se ha dictado, con fecha 29 de septiembre de 1981, por la Audiencia Territorial de Albacete, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso interpuesto por el Procurador don Manuel Cuartero Peinado, en nombre y representación del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, contra la Resolución de la Dirección General de la Energía, dependiente del Ministerio de Industria y Energía, manteniendo el acuerdo recurrido en lo que respecta a la pretensión del actor; todo ello sin costas. Así por esta nuestra sentencia, de la que se llevará certificación literal a los autos principales, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 17 de octubre de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

25630

*RESOLUCION de 24 de septiembre de 1981, de la Delegación Provincial de Segovia, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica y centro de transformación que se citan.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Segovia a petición de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, Capitán Haya, 53, y oficinas en Segovia, Juan Bravo, 30, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una instalación eléctrica de línea alta tensión y centro de transformación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966,

sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial de Ministerio de Industria y Energía de Segovia ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de la línea alta tensión y centro de transformación cuyas principales características son las siguientes:

Línea subterránea trifásica a 15 KV. con conductores de cobre de 95 milímetros cuadrados de sección para 12/20 KV., alojada en tubo de cemento, cuyo recorrido de 67 metros de longitud tendrá su origen en la línea subterránea que une la subestación «Batanes» con el centro de transformación denominado «Pío XII», finalizando en un nuevo centro de transformación tipo interior de 400 KVA., relación 15.000/380-220 voltios en calle Larga, sin número, en Segovia.

La finalidad de estas instalaciones es suministrar energía a un grupo de viviendas.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá realizarse mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Segovia, 24 de septiembre de 1981.—El Delegado provincial, Luis Alberto López Muñoz.—13.028-C.

25631

*RESOLUCION de 29 de septiembre de 1981, de la Delegación Provincial de Segovia, por la que se autoriza el establecimiento de la línea eléctrica y centro de transformación que se citan.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Segovia a petición de la «Empresa Eléctrica Serviliano García», con domicilio en Nava de la Asunción, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una instalación eléctrica de línea alta tensión y centro de transformación y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Segovia ha resuelto:

Autorizar a la «Empresa Eléctrica Serviliano García» la instalación de la línea alta tensión y centro de transformación cuyas principales características son las siguientes:

Línea trifásica de circuito simple a 15 KV. con conductores de aluminio-acero de 31,1 milímetros cuadrados de sección, aisladores de vidrio y apoyos metálicos, cuyo recorrido de 80 metros de longitud tendrá su origen en la línea «Narros-Gomezerracín», de la Empresa peticionaria, finalizando en un nuevo centro de transformación tipo intemperie de 100 KVA, relación 15.000/220-127 voltios, en las proximidades del camino de Gomezerracín, en la localidad de Chatún.

La finalidad de estas instalaciones es mejorar el servicio en dicha localidad.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá realizarse mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Segovia, 29 de septiembre de 1981.—El Delegado provincial, Luis Alberto López Muñoz.—3.782-D.

25632

*RESOLUCION de 2 de octubre de 1981, de la Delegación Provincial de Cáceres, por la que se autoriza y declara en concreto de utilidad pública el establecimiento de la instalación eléctrica que cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Hidroeléctrica Española, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Claudio Coello, 55, solicitando autorización de una instalación eléctrica y declaración en concreto de utilidad pública; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,