

OBREROS.

<u>CATEGORIAS</u>	<u>IMPORTE ANUAL PESETAS</u>	<u>HORAS PAGADAS AL AÑO</u>	<u>IMPORTE POR HORA</u>
Oficial 1º J. Equipo	19.633	2.667'90	7'367
Oficial 2º J. Equipo	19.196	2.667'90	7'195
Oficial 3º J. Equipo	18.673	2.667'90	7'—
Especialista J. Equipo	18.518	2.667'90	6'948
Oficial 1º	16.381	2.667'90	6'140
Oficial 2º	15.997	2.667'90	5'996
Oficial 3º	15.566	2.667'90	5'835
Especialista	15.433	2.667'90	5'785
Peón	15.087	2.667'90	5'655

VALOR PRIMA HORARIA DEL PERSONAL OBRERO SEGUN CATEGORIAS Y ACTIVIDADES

Actividad	PEON		ESPECIALISTA		OFICIAL 3º		OFICIAL 2º		OFICIAL 1º	
	Medido	No Medido	Medido	No Medido	Medido	No Medido	Medido	No Medido	Medido	No Medido
75	23'74	23'74	24'46	24'46	25'17	25'17	25'88	25'88	26'60	26'60
80	28'60	28'60	29'46	29'46	30'33	30'33	31'19	31'19	32'04	32'04
85	33'46	33'46	34'47	34'47	35'48	35'48	36'49	36'49	37'49	37'49
90	38'33	38'33	39'48	39'48	40'64	40'64	41'79	41'79	42'94	42'94
95	43'19	43'19	44'49	44'49	45'79	45'79	47'09	47'09	48'39	48'39
100	56'86	50'12	58'57	51'63	60'29	53'14	62'00	54'65	63'71	56'15
105	71'52	58'88	73'67	60'66	75'83	62'44	77'98	64'20	80'13	65'97
110	86'62	66'18	89'23	68'18	91'85	70'18	94'45	72'16	97'05	74'15
115	101'73	73'48	104'79	75'70	107'87	77'92	110'92	80'12	113'97	82'33
120	116'84	80'78	120'35	83'22	123'89	85'66	127'39	88'08	130'90	90'51
125	131'94	88'08	135'92	90'74	139'90	93'40	143'86	96'04	147'82	98'68
130	147'05	95'38	151'48	98'26	155'92	101'14	160'33	104'00	164'73	106'86

Los valores horarios resultan dividiendo el total anual entre 2.034 horas (1.880 efectivas de trabajo + 154 de vacaciones).

La actividad del trabajo NO MEDIDO será la media ponderada del MEDIDO de la correspondiente División o la total de Fábrica para el personal obrero de Departamentos Comunes (700).

23747 RESOLUCION de 18 de julio de 1982, 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 «Petroquímica Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de julio de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 21 de junio de 1982, 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 2.º 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.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 16 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

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

1982

I - DISPOSICIONES GENERALES

1.1 ÁMBITO TERRITORIAL

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

1.2 ÁMBITO FUNCIONAL

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

1.3 ÁMBITO 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:

- 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 están excluidas de la legislación vigente.
- c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director General, Directores, Sub-Directores y Jefes de Departamentos.
- d) Las personas con categoría distinta a la de Jefe de Departamento que estuvieran excluidas en el Convenio-81 y que voluntariamente lo deseen; teniendo vigencia este apartado para 1982 y quedando excluidos para 1983 las categorías que resultan al aplicar la Reclasificación Profesional que se acuerda en el apartado 2.2 y Anexo-3.

1.4 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario a la hora cero del día uno de Enero de 1982 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 1983, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal. No obstante, se pacta expresamente que el ámbito temporal lo será hasta el 31.12.84 en lo referente a la equiparación salarial que se acuerda en el apartado 2.2 y Anexo-3.

1.5 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.

1.6 Unicidad

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

1.7 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) imperativo legal; jurisprudencial; costumbre administrativa; Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

1.8 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.

1.9 Denuncia del Convenio

El Convenio se prorrogará por la tónica 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.

1.10 Masa Salarial

- a) Se pacta para el año 1982 un incremento del 11% sobre la masa salarial directa al 31 de Diciembre de 1981. Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la Masa Salarial (Anexo nº 1).
- b) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de Junio de 1982, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981 superior al 6,5%, 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 I.P.C. en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo I.P.C. del incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.
- c) Los valores de los conceptos de la Masa Salarial Directa pactados en este Convenio para 1982 serán revisados con efectos de 1 de Enero de 1983 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 1983. Para la realización de este acuerdo, dichos conceptos serán revisados con los efectos económicos antes mencionados de 1 de Enero de 1983, en un porcentaje provisional calculado en función de las previsiones oficiales del crecimiento de dicho I.P.C. para 1983.

Una vez conocido el I.P.C. para el período referenciado, se regularizarán el procedimiento, los conceptos antes mencionados con efectos de 1 de Enero de 1983.

El valor actualizado de los conceptos antes mencionados servirá como punto de partida para la negociación del Convenio Colectivo de 1984.

- d) Se pacta expresamente que no obstante la revisión del apartado c) anterior, ésta podrá no ser de aplicación en aquellos conceptos variables que se veían afectados por la equiparación salarial regulada en el apartado 2.2 y Anexo-3.

II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

2.1 Clasificación Profesional

- a) La creación de un puesto de trabajo llevará implícito la elaboración previa de la D.P.T. y su correspondiente clasificación profesional.
- b) 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.
 - Aún no produciéndose éstas, en lo que a descripciones se refiere, si el titular del mismo, dos años después de efectuada la última descripción.
- c) Respecto a la clasificación profesional, se seguirá realizando según las Normas Superiores vigentes. El procedimiento para elaborar las descripciones se recoge en el Anexo nº 2.

2.2 Reclasificación Profesional

Durante la vigencia del presente Convenio, se realizará una reclasificación profesional de acuerdo al procedimiento que se establece en el Anexo-3.

2.3 Traslado de cambio de puesto

2.3.1 Traslados de cambio de residencia

En los traslados de mutuo acuerdo 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.

2.3.2 Cambios 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 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 correspondan a la categoría laboral que tuviera reconocida, percibirá, durante el tiempo que permanezca en esta situación, la retribución de la categoría correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado.

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. 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 encuentran 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 52 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.

El personal en jornada de turno rotativo que, por razón del régimen de dicho turno, tiene una jornada de trabajo que, en cómputo anual, es superior a la de 40 horas establecidas anteriormente, disfrutará de un descanso compensatorio del tiempo trabajado en exceso sobre la jornada normal de trabajo, también considerado en cómputo anual, equivalente a trece días laborables durante el año. No obstante, el personal mencionado podrá, en lugar de disfrutar del descanso mencionado, optar voluntariamente por percibir la compensación por exceso de jornada que se establece en el apartado b) del punto 3.5.4.

El descanso compensatorio se podrá fraccionar a solicitud del trabajador, en tantas partes como estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Empresa y sea por días completos.

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 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.

2.6 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.

2.7 Garantías de estabilidad de empleo

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

2.8 Formación Profesional

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

El Comité de Empresa participará en los planes de formación.

2.9 Vacaciones

Se garantizará 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 la Compañía.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán 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.

Se respetarán los tres puentes establecidos en todos los Centros de Trabajo. Mientras se mantenga la jornada actual, el personal sujeto a turno rotativo disfrutará de 30 días naturales con un máximo de tres fraccionamientos.

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.

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 éste en el ejercicio de su voluntad de decisión, aceptase acudir al trabajo, ambas partes, trabajador y Empresa acordarán las condiciones oportunas.

En ningún caso, el período de vacaciones anuales será sustituible por compensación económica.

En el anexo nº 4, se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

III.- RETRIBUCIONES

3.1 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 nº 5 en el presente Convenio. Esta tabla será modificada con efectos del 1.1.83 de acuerdo a los resultados de aplicación de la reclasificación profesional pactada en el Anexo 3.

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 el Anexo nº 6.

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 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 la Empresa para el caso de los trienios y a partir de los ocho años para el caso de quinquenios.

3.4 Complementos salariales de puesto de trabajo

3.4.1 Plus de Peligrosidad

Todos los trabajadores de Petresca 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 nº 6.

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 nº 6 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 turno; 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 inconveniencias 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 nº 7.

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 presfado, con un plus de nocturnidad consistente en el valor expresado en la tabla del Anexo nº 6. La normativa que regula la percepción de este concepto está recogida en el Anexo nº 7.

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-6.

3.5.2 Suplementos

Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 86.442.- Ptas brutas que se abonará en la nómina del mes 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.

3.5.3 Horas extraordinarias

Para cada nivel salarial y tipo de antigüedad, se pacta un módulo base para cada cálculo del valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo nº 6 al presente Convenio Colectivo.

El valor de la hora extraordinaria se establece aplicando al módulo base el recargo del 75%, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el valor resultante el que figura en el Anexo nº 6.

El nuevo valor de la hora extraordinaria que se pacta en este Convenio entrará en vigor a partir de la nómina de Junio de 1982, abonándose las que se realicen hasta dicha fecha con los valores de las tablas H y G fijados en el Convenio de 1981.

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:

- 1º En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias por día, por mes y por año, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.
- 2º Los límites legales expuestos en el punto anterior podrán ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, tal como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3º En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el artículo 2º.2 del R.D. 1856/81.
- 4º A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria 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 tenga carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

- c) Las que deban realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, siempre que la programación de los trabajos realizada sin previsión de horas extraordinarias se vea incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la Empresa que imposibilitarían la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.

- d) Las que deban realizarse en las paradas programadas o puesta en marcha de instalaciones de proceso, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de las que se deriven repercusiones económicas importantes para la Empresa.

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), c) y d) anteriores, tendentes a corregir 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 4º anterior.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizarán 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 el 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:

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

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirá al Director del Centro, con copia a Gestión de Personal, el mismo día en que aquellas haya 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 de Gestión de Personal, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias realizadas por él en dicho período.

3.5.4 a) Compensación Festivos

El personal de turno rotativo que trabaje en días que sean puentes para el resto de las jornadas o en días festivos no coincidentes con sábados y domingos podrá optar en incrementos en dichos días su período de vacaciones, ajustándose a las normas de disfrute de vacaciones o recibir una compensación por día, consistente en el valor abonado en 1981, incrementado en el 11%.

El personal de turno rotativo cuyo ciclo de descanso le coincida con los días expuestos en el párrafo anterior percibirá, por cada uno de dichos días, una compensación consistente en el valor abonado en 1981 incrementado en el 11%.

b) Compensación Jornada

El personal en jornada de turno que opte por percibir una compensación por el descanso compensatorio regulado en el apartado 3.4, percibirá una compensación por día consistente en el valor Descanso Compensatorio/día de 1981, incrementado en el 11%.

3.6 Complementos salariales de veinticinco superior al mes

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

IV - OBRA SOCIAL

4.1 Económico

Se establecerá en 774.- Ptas 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 Económico arbitrariamente de conformidad con las fórmulas para el reembolso de estas compras.

En los centros de trabajo donde no exista económico, se establece para cada productor, una asignación de 2.243.- 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 disponga de servicio de económico, 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.- 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 2.129.- plus 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 Becas para hijos de empleados

Sobre la plantilla al 31 de Diciembre 1981 se dota un fondo de 700.- Ptas/ empleado para becas estudios superiores a los hijos de empleados hijos de la Compañía que se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres, siendo incompatible con la actual Ayuda Escolar (punto 4.4).

Próximamente se establecerá la Norma para la aplicación de estas becas.

4.6 Ayuda a empleados en situación de I.L.T.

En el Anexo nº8 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 nº8 el trabajador solo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

4.7 Jubilación

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado una percepción anual bruta de 432.012 Ptas. durante el año 1982, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

La jubilación en la Empresa queda regulada por las Normas que se contemplan en el Anexo nº9 al presente Convenio.

4.8 Transportes

Se mantienen los actuales servicios de transportes. 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 6 Kms. como mínimo, se establece una compensación de 1.443.- Ptas/ans por empleado.

4.9 Ayuda especial para hijos de empleados

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

4.10 Viudedad

Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 341.089.- Ptas, durante el año 1982, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

4.11 Orfandad

Con la regulación que se establece en el Anexo nº10 al presente Convenio, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1982, a 12.765 Ptas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

4.12 Seguro de Vida

Se mantiene el Seguro de Vida establecido por la Compañía en colaboración con el personal.

4.13 Invalidez

Se garantiza al personal incapacitado con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, una percepción bruta anual de 432.012 Ptas. durante el año 1982, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

La regulación de las situaciones de Invalidez ensus distintos grados de calificación queda establecida en el Anexo nº11 al presente Convenio.

4.14 Otras Ayudas

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 12.765 Ptas brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 650.000.- Ptas anuales (pensión de jubilación más complemento 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 vinieran recibiendo (matrícula más enseñanza regulada), así como los costes de asistencia al Comedor del Centro Escolar, si lo hubiere, previa justificación de todo ello.

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

4.15 Atenciones Sociales

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los siguientes Servicios: Asistencia Sanitaria, Vestimenta y Equipo, Cafetería y Comedor (suplementos dietas). 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 nº12.

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.

6.2 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 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 personalmente 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 48 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 72 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 suscitaren las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

6.3 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 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, facilitándole el material de oficina necesario.

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

1) 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) 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 utilizarse para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar, fotocopiadora a multicolor a través de su secretaria, 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 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 10 días al año, para asistir a Congresos y Asambleas que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales u órganos de la Administración, en atención a su condición sindical.

Dispondrán de excedencias, por sección 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 al trabajo por detención policial o judicial, se actuará según la decisión que tome la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa.

6.4 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 represen-

tan, 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, 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.

VII - 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 de los mismos.

La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo 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 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 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 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 complementado en todo momento con los datos que sobre esta materia haya desarrollado 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 calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

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 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:

- 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.
- Recibir trimestralmente información concreta de la masa salarial y demás información económica pactada en el Convenio.

ANEXO-1

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
REMUNERACIONES FIJAS Salario Base Plus de Peligrosidad Diferencia Extrasalarial Plus de Antigüedad	REMUNERACIONES EVENTUALES AD PERSONA BECAS GASTOS DE REPRESENTACION SEGURO DE VIDA
REMUNERACIONES VARIABLES Plus de Turno Plus Nocturnidad Horas Extras Gratificaciones: Compensación festivo Stand-By Compensación jornada Sustituciones	SERVICIOS SOCIALES Economato Cafetería Comedor Asistencia Sanitaria Vestimenta y Equipo
IMPORTES PERIODIFICADOS Págs Extras Suplemento Fijo	ATENCIÓNES SOCIALES Ayuda Escolar Educación especial Hijos
DOTACIONES Y ATENCIONES SOCIALES V'iedad Becas empleados Orfandad	FORMACION PROFESIONAL TRANSPORTE DEL PERSONAL
Grupo de Empresa Becas hijos de empleados Economato(Primas)	COMPLEMENTOS DE LA SEG. SOCIAL Complemento de Accidentes Complemento de Enfermedad Complemento de Invalidez Complemento de Jubilación
	PRESTACIONES DE SEG. SOCIAL Prestaciones Enferm./Maternidad Prestaciones Accidentes/Enfermedad Profesional
	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA

Anexo nº 2

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTO DE TRABAJO

- 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 impresiones 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.
- 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 tramitaran por medio del Comité de Empresa a la Dirección.

ANEXO-3

RECLASIFICACION PROFESIONAL

- 1º) Como resultado de la negociación del presente Convenio Colectivo se acuerda la creación de una Comisión de Estudio para lograr una reclasificación del personal, utilizando el sistema de "Clasificación Profesional de CEPSA" establecido en su Convenio del 82.
- 2º) Esta Comisión estará formada por seis miembros nombrados por el Comité de Empresa y uno o dos representantes de la Compañía.
- 3º) La Comisión de Estudio comenzará sus trabajos de inmediato, continuándolo tras la firma del presente Convenio, debiendo tener sus conclusiones antes del 31.12.82.
- 4º) Los resultados que se obtengan se someterán a la consideración de la Compañía y del Comité de Empresa. Ambas partes, tras el oportuno estudio, llevarán a cabo el correspondiente acuerdo de aplicación.

5º) Se pacta expresamente en el presente Convenio Colectivo y obligatoriamente unido a la reclasificación profesional, la equiparación de los conceptos = salariales variables de Petresa con los de Cepsa (Plus de Turno, Plus de Nocturnidad, Horas Extras, Compensación Festivos, Stand-By y Compensación Jornadas).

6º) Las adaptaciones de plantilla que se produzcan como consecuencia del acuerdo recogido en el punto 4º, se establecerán como fecha tope hasta el 1.1.83.

7º) La equiparación de conceptos salariales variables recogidos en el punto 5º, se realizarán durante los años 1983 y 1984.

8º) Para la equiparación Petresa-Cepsa, se tomarán los siguientes niveles equivalentes al 31.12.81.

	PETRESA	CEPSA
	1	2
	2-3ª	3
	2-2ª	4
	3	5
	3MC	6
	4	7
	4MC	8
	5	10
	6	11
Resto del personal		12 a 15

8º) No obstante, como anticipación a la modificación de plantilla del presente acuerdo, se pacta que la plantilla del personal de Convenio al 1.1.82 será la establecida en el Anexo-3bis. No realizándose la proporción de la equiparación salarial correspondiente a 1982 que se establece en los apartados 6º y 7º.

9º) La adaptación de la plantilla al 31.12.81 con la establecida en el Anexo-3 bis se entiende como una parte más del presente acuerdo de reclasificación profesional y unido al cumplimiento de su totalidad.

Anexo-3bis

PLANTILLA 1.1.82 - SERVICIOS TECNICOS

	NIVELES						TOTAL	
	2(2ª)	3	3MC	4	4MC	5		6
INGENIERIA					1	1	2	4
INSPECCION			1	1				2
LAB. SERVICIOS				3				3
LAB. CONTROL				4	3	1		8
SEGURIDAD	1	1	1		1			4
TOTAL	1	1	2	8	5	2	2	21

PLANTILLA 1.1.82 - SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

	NIVELES						TOTAL
	3	3MC	4	4MC	5	6	
CENTRO PROCESO DATOS	1	1					2
MOVIMIENTO				1		2	3
CONTABILIDAD	1	1		1			3
COCTOS		1	1		1		3
SECRETARIA				1			1
COMPRAS		2				2	4
TOTAL	2	5	1	3	1	4	16

PLANTILLA 1.1.82 - PERSONAL

	NIVELES								TOTAL		
	2(3ª)	2(2ª)	3	3MC	4	4MC	5	6			
SERVICIOS MEDICOS									3	1	4
SECRETARIA					1	1					2
NOMINA					1		1				2
CONTROL				2							2
SERVICIOS SOCIALES						1					1
PORTERIA					3						3
COMUNICACIONES	1	2									3
TOTALES	1	5	2	2	2	1	3	1	3	2	27

PLANTILLA 1.1.82	MANTENIMIENTO						TOTAL
	NIVEL						
	2(2 ^a)	3	3MC	4	4MC	5	
ELECTRICIDAD		1	2		1		4
INSTRUMENTACION	2	2	2		1		7
MAQ.-HERRAMIENTAS		2	1	1		1	5
SOLDADURAS		2	1	1	1		5
MECANICOS CAMPO		3	4		1	1	9
MANIOBRAS	2	1	3	1			7
MONTAJE				1			1
COORDINACION			1	2		1	4
SECRETARIA		1					1
ALMACEN		3	2				5
TOTAL	4	15	16	6	4	3	46

PLANTILLA 1.1.82	OPERACIONES						TOTAL
	2(2 ^a)	3	3MC	4	4MC	5	
TECNICO PRODUCCION						6	6
OPERADORES JEFES				3	9		12
OPERADORES UNIDADES	17	14	19				50
CARGA CURA	1	1					2
TOTAL	18	15	19	3	9	6	70

PLANTILLA AL 1.3.82	DIRECCION- SAN ROQUE/MADRID						TOTAL
	NIVELES						
	2(2 ^a)	2(2 ^a)	3	3MC	4	4MC	
DIRECCION S.ROQUE				1		1	2
DIRECC. ADMON/MADRID	1	3	1	2	1	1	9
COMERCIAL				1			1
TOTAL	1	3	1	4	1	1	13

Anexo nº 4

NORMA DE VACACIONES

La presente norma no contraviene las disposiciones legales vigentes en esta materia, considerándose como complementarias de las mismas.

1.- PERSONAL DE JORNADA NORMAL

- 1.1 **Vacaciones correspondientes al año en curso**
Los 25 días laborables se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.
- 1.2 **Vacaciones atrasadas**
Todo el personal que tenga vacaciones atrasadas, pendientes de años anteriores, tendrán que disfrutar la totalidad de las mismas durante el año en curso.
- 1.3 **Plan de vacaciones**
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 recibo del personal que componen su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por la Jefatura del Dpto. dando se prarten 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 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.
- 1.4 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 Dptos. 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, tendrán que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le corresponden 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 la totalidad de las mismas durante el año en curso.

2.3 Descanso compensatorio

2.3.1 Descanso compensatorio correspondiente al año en curso

Los días de descanso compensatorio que corresponden al personal de turno rotativo se disfrutarán en la segunda quincena de Enero y en los meses de Febrero, Marzo y Abril, y, de no ser posible en estos meses, en Octubre, Noviembre y primera quincena de Diciembre.

2.3.2 También se podrán disfrutar en las Paradas de Unidades e incluso en los meses de verano si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con los meses reseñados.

2.3.3 Los días laborables de descanso compensatorio se podrán fraccionar a solicitud del trabajador cuantas veces se estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía y las fracciones sean de días completos.

2.4 Plan de Vacaciones y Descanso Compensatorio

2.4.1 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:

- Fechas de disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio del año en curso.
- Fechas de disfrute de las vacaciones pendientes si las hubiera.

2.4.2 El personal que opte por percibir en metálico el importe de la totalidad o parte de las horas correspondientes al descanso compensatorio del año en curso, deberá indicarlo asimismo en el plan de vacaciones y descanso compensatorio.

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

2.4.4 Antes del 15 de Febrero, los distintos Departamentos deberán dar a conocer fehacientemente y a cada grupo de trabajo el plan de vacaciones y descanso compensatorio definitivo.

3. DERECHO DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE

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

- 1º) Vacaciones correspondientes al año en curso.
- 2º) Descanso compensatorio del año en curso.
- 3º) Vacaciones pendientes o descanso compensatorio de años anteriores.

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 o descanso compensatorio coincidentes, 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 respecto 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 hubieran ejercitado los restantes computados por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

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, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

TABLA DE NIVELES SALARIALES

Anexo nº 5

NIVEL		NIVEL
1	Ordenanza Auxiliar de Oficina	Subalterno de 1º Analista Laboratorio Delineante
2(3 ^a)	Aux. Advo. "A" Aux. Advo. Eventual Aux. Administrativo Ayudante Especialista Oficial 3º Gestor de 3º Guarda Recepcionista "A" Subalterno de 3º Auxiliar Laboratorio	3MC Oficial Advo. 1º M.C. Oficial de 1º M.C. Profesional 1º M.C. Analista Laboratorio M.C. Aux. Almacén 1º M.C. Delineante M.C.
2(2 ^a)	Oficial Advo. 2º Profesional de 2º Almacenero Aux. Almacén 2º Gestor 2º Subalterno de 2º Aux. Téc. Oficina 2º Calculador	4 Oficial Advo. Superior Conserje Gestor Operador Jefe Jefe de Equipo Jefe de Grupo Jefe de Turno
3	Oficial Advo. 1º Oficial de 1º Profesional de 1º Aux. Almacén de 1º	5MC Oficial Advo. Superior Jefe de Grupo Superior Jefe de Turno Operador Jefe Delineante Proyectista
		6 Jefe Administrativo Técnico Especialista
		6 Técnico Superior

ANEXO-6

VALORES SALARIALES

NIVEL	S. BASE	P. PELIGROS.	P. TURNO	P. NOCTURN.	D. EXTRASAL.	Módulo base		Cálculo horas extras		Valor horas extras			
						Cálculo horas extras		Valor horas extras		Cálculo horas extras		Valor horas extras	
						S.A.	IT.	2T.	2T+1Q	S.A.	IT.	2T.	2T+1Q
1	31.420	3.142	541	49	23.491	362	374	387	411	633	655	677	721
2(3A)	32.916	3.292	541	49	24.278	396	409	422	499	694	716	739	786
2(2B)	34.413	3.441	541	49	26.666	416	429	444	471	728	752	777	824
3	35.161	3.515	541	49	31.698	436	450	464	491	764	788	813	860
3MC	36.657	3.665	541	49	36.850	467	482	496	526	818	844	869	920
4	38.153	3.815	541	49	41.027	503	519	534	564	881	908	935	987
4MC	42.192	4.219	541	49	45.668	554	571	587	621	969	999	1028	1087
5	50.272	5.028	541	49	59.483	683	704	723	764	1197	1232	1267	1338
6	55.359	5.536	541	49	67.519	763	785	807	850	1335	1374	1412	1489

Se garantiza para 1982 la revisión del 11% sobre los valores salariales al 31.12.81.

Anexo nº 7

NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD

- Esta norma se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turnos rotativos.
- 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 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.
- Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo, por decisión de la Empresa pasará circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontará los pluses de turno y nocturnidad que le pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.
- No se efectuará 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 correspondientes al año 1980.
- Aquel personal de su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo y eventualmente realice ésta, devengará cada turno un plus al valor del anexo nº 6 que se abonará en la nómina del mes correspondiente.
- 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 regularización establecida en estas normas.

Consideraciones sobre la liquidación del plus de turno

- Por cada jornada en turno rotativo que se realice de mañana tarde o noche, se percibirá un plus de turno.
- Por cada jornada en turno rotativo o especial que se realice de noche, se percibirá independientemente del plus de turno, un plus de nocturnidad.
- Cuando se realicen jornadas especiales de mañana/tarde o tarde/noche se percibirán por cada una de estas jornadas dos pluses de turno.
- Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio plus de turno.

Anexo nº 8

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

1º) Objeto de la Norma

Esta Norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo, que regirá 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 on los que el productor no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, ésta, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a PETRESA un complemento equivalente al 75% 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 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, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos, a estos efectos se considerará 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 habrá de presentarlo necesariamente desde el primer día de enfermedad, 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 año día sin parte de baja, pero justificadas por el médico de la Seguridad Social 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 justificadas, no habrá pérdida salarial si la ausencia no supera las 4 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% 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 2º día que se produzca 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.

Anexo nº 9

NORMAS DE JUBILACION

Cláusula primera

a) Los trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir 65 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 ante el I.N.S.S. correspondiente el pase a la situación de jubilado.

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

b) Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no hubieran cumplido los 65 años podrán solicitar en cualquier momento a la Dirección de la Empresa acogerse a los beneficios otorgados en estas Normas. La Empresa contestará en el plazo máximo de tres meses aceptando o denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recabará del I.N.S.S. el pase a la situación de jubilado.

Cláusula segunda

En el caso que se contempla en el apartado a) de la cláusula primera, la Dirección de la Empresa, 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 del Centro de Trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetando al término de dichos periodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilen a los 65 años de edad.

Cláusula 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 65 años:

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

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

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habérselo 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 opinión en este sentido, la garantía del 80% reseñada en el párrafo anterior se reducirá 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 venía 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 mejoras 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 habérselo 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 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 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.

Cláusula 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 1982.

Cláusula 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 S/LA EDAD DE JUBILACION

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1-2(3)	686.400	640.700	595.000	549.100	503.400	457.700
2(2)	715.400	667.600	620.000	572.300	524.700	477.000
3	773.400	721.800	670.300	618.700	567.200	515.600
3MC	859.400	806.200	770.900	711.600	652.200	593.000
4	986.100	926.400	854.700	788.900	723.200	657.500
4MC	1.092.500	1.019.600	946.800	874.000	801.200	728.400
5	1.392.200	1.299.400	1.208.600	1.113.800	1.021.000	928.200
6	1.469.500	1.371.600	1.273.600	1.175.600	1.077.700	979.700

Anexo 10

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 fije 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).
- Cesar 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 prórroga

- Ser soltero, tener 23 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 prórroga.
- Presentar recibo de matrícula o certificación acreditativa de los estudios o curso que se realiza.
- Presentar certificado de convivencia en el que se indique Estado y dependencia económica del interesado del cabeza de familia o de quien haga sus veces.
- Presentar certificación académica de resultados obtenidos en el curso anterior y cada vez que se inicie el curso.
- A los que cumplan 18 años, tener aprobado el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se pueda solicitar

- Graduado Escolar (un solo año escolar).
- B.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 Centro 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 prórroga 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 prórroga.
- Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

Anexo nº 11

SITUACIONES DE INVALIDEZ

1. OBJETO DE LA NORMA

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores filios de PETRESA 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 Laboral Transitoria y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

Tratamiento económico.— Una vez fijada la prestación económica (subsidio) 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 (subsidio 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 extrasalarial
- 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 (subsidio) 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 un(a) trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico.— La Compañía asignará, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pensión garantice 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 extrasalarial
- 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 originalmente formulada.

2.3 Otras consideraciones

Todas las situaciones de Invalidez que se contemplan en estas Normas 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 nº 12

INFORMACION ECONOMICA

PERIODICIDAD: TRIMESTRAL

Fecha de entrega:

Periodo Enero/Marzo	-	Mes de Junio
Periodo Enero/Junio	-	Mes de Septiembre
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 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.

23748

RESOLUCION de 19 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Gispert, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gispert, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha de 14 de junio de 1982, suscrito por la representación económica y la representación social de la mencionada Empresa el día 5 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1982, 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.— Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 19 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.