

**26807** RESOLUCION de 23 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

### I - DISPOSICIONES GENERALES

#### 1.1. AMBITO TERRITORIAL

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

#### 1.2. AMBITO FUNCIONAL

Quedarán incluidas en éste 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. AMBITO PERSONAL

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

- Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Normas distintas de la Ordenanza para la Industria Química.
- Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la Legislación Laboral en vigor.
- Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director General.
- Los Directores, que regularán su relación laboral por contrato individual de trabajo, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.
- Los trabajadores con categoría de Jefes de Departamento y Técnicos Superiores Jefe que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1.981, optaron por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujetos a él; y los que adquirida la categoría de Jefe de Departamento o Técnico Superior Jefe con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

#### 1.4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario a la hora cero del día uno de Enero de 1991, y tendrá una duración de tres años, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 1993, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

#### 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 la materia.

#### 1.6. UNICIDAD

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

#### 1.7. NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como mero derecho supletorio, en la Ordenanza de Industrias Químicas, en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

#### 1.8. DENUNCIA DEL CONVENIO

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

#### 1.9. INCREMENTO SALARIAL

##### 1.9.1. INCREMENTO PARA 1991

a) Se pacta un incremento del 7% para los conceptos de Salario Base, Plus de Peligrosidad, Antigüedad y Diferencia Extrasalarial así como las Pagas Extraordinarias y el Suplemento Fijo.

El concepto de Plus de Productividad se incrementará en un 7,5%, más el resultado de aplicar un 0,5% a los conceptos señalados en el párrafo anterior, en cómputo anual y sobre sus valores de 1.990.

b) Se pacta un incremento del 7,5% para los siguientes conceptos: Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad y Stand-By.

c) Los conceptos de la Obra Social de Orfandad, Cantidad de Pago Único para Jubilados e Invalidos y Garantías Mínimas de Jubilación, Viudedad e Invalidez se verán incrementados en un 7%.

d) El incremento del valor del módulo que se toma como base para el cálculo de las Horas Extraordinarias será del 12%. Estos nuevos valores se aplicarán a partir del primero de Julio de 1.991.

##### 1.9.2. REVISION PARA 1991

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 1991 una variación acumulada respecto al 31 de Diciembre de 1990 superior al 6%, se efectuará una revisión salarial de los conceptos expresados en el punto 1.9.1, anterior, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del índice que publique el INE.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso.

El incremento que, de cumplirse el supuesto anterior, deba aplicarse, tendrá efectos económicos desde 1º de Enero de 1991, y se efectuará sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados en 1º de Enero de este año.

##### 1.9.3. INCREMENTO PARA 1992

a) Se pacta un incremento igual al 130% del Índice de Precios al Consumo real para el conjunto del año 1992, menos medio punto, aplicable a los conceptos de Salario Base, Plus de Peligrosidad, Antigüedad, Diferencia Extrasalarial, así como a las Pagas Extraordinarias y al Suplemento Fijo.

El Plus de Productividad tendrá un incremento de 130% del IPC Real del año 1992, más el resultado de aplicar un 0,5% a los conceptos expresados en el párrafo anterior en cómputo anual y sobre los valores de 1991.

b) Los conceptos de Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad, Stand-By y Absentismo, tendrán un incremento del 130% del IPC real del año 1992.

c) Los conceptos del Capítulo de Obra Social se actualizarán con el IPC Interanual acumulado y registrado por el INE a 31 de Diciembre de 1991.

d) El módulo que se toma como base para el cálculo de las Horas Extraordinarias se incrementará en un 12%. En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31 de Diciembre de 1992 una variación acumulada respecto a 31 de Diciembre de 1991 superior al 5,5%, se revisará este concepto en el 100% del exceso sobre la indicada cifra, con efectos económicos desde 1º de Enero de 1992.

## 1.9.4. INCREMENTO PARA 1993

a) Se pacta un incremento igual al 125% del Índice de Precios al Consumo real para el conjunto del año 1993, menos medio punto, aplicable a los conceptos de Salario Base, Plus de Peligrosidad, Antigüedad, Diferencia Extrasalarial, así como a las Pagas Extraordinarias y al Suplemento Fijo.

El Plus de Productividad tendrá un incremento de 125% del IPC real del año 1993, más el resultado de aplicar un 0,5% a los conceptos expresados en el párrafo anterior en cómputo anual y sobre los valores de 1992.

b) Los conceptos de Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad, Stand-By y Absentismo, tendrán un incremento del 125% del IPC Real del año 1993.

c) Los conceptos del Capítulo de Obra Social se actualizarán con el IPC Interanual acumulado y registrado por el INE a 31 de Diciembre de 1992.

d) El módulo que se toma como base para el cálculo de las Horas Extraordinarias se incrementará en un 12%. En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31 de Diciembre de 1993 una variación acumulada respecto a 31 de Diciembre de 1992 superior al 5%, se revisará este concepto en el 100% del exceso sobre la indicada cifra, con efectos económicos desde 1º de Enero de 1993.

1.9.5. Para la aplicación de los incrementos previstos en 1992 y 1993 se tomará como referencia, con carácter provisional, la previsión de variación interanual del IPC que se establezca en reunión que se celebrará entre la Compañía y el Comité de Empresa antes del primero de Enero de cada año.

## 1.10. RETRIBUCION ANUAL GARANTIZADA

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

## II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

## 2.1. CLASIFICACION PROFESIONAL

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

Todos los puestos de trabajo existentes en las estructuras organizativas que en cada momento se encuentran en vigor en la Compañía dispondrán de las correspondientes Descripciones de Puesto de Trabajo. En consecuencia, en ellas deberán constar las principales funciones que de forma habitual ejecutan los titulares de cada puesto de trabajo.

Cualquier cambio que implique modificación en las funciones principales de un puesto de trabajo será motivo de revisión de la correspondiente descripción, e igualmente lo será a solicitud del titular del puesto de trabajo, dos años después de efectuada la última descripción. Dichos cambios darán lugar a la consiguiente reclasificación profesional, si procede.

## 2.2. ORDENACION PERSONAL

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, según la escala de Grupos Profesionales y Categorías Laborales que más adelante se indican.

La ordenación personal que a continuación se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que estar cubiertas en la práctica todas las categorías laborales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

## GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUPERIOR

Jefe Departamento 1ªA  
Jefe Departamento 1ªB  
Jefe Departamento 2ª  
Técnico Superior Jefe

## GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TECNICO

Subgrupo de Técnicos Superiores  
Jefe de Sección  
Técnico Especialista  
Técnico

Subgrupo de Técnicos Medios  
Ayudante Técnico Especialista

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

## GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

## GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ESPECIALISTA

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

## 2.3 CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO.

## 2.3.1 Cambio de puesto de trabajo

Antes de efectuarse un cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa lo comunicará al Comité de Empresa, con la suficiente antelación.

Los cambios de puesto de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo centro, se harán de acuerdo con lo establecido en los Artº 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones Legales complementarias. 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 trabajador el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitará 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 Artº 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador suficientemente demostrada.

## 2.3.2. Traslado con cambio de residencia.

Se entiende por tal, el cambio de puesto de trabajo que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia.

A) Por mutuo acuerdo o a instancia del interesado.

En las conversaciones previas al correspondiente pacto, si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante del Comité de Empresa.

B) Por decisión de la Empresa

Se efectuará cumpliéndose lo establecido en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y designando siempre entre el personal que cumpla los requisitos necesarios a aquél que tenga menores responsabilidades familiares.

No será trasladado por decisión de la Empresa, el personal que tenga 45 años cumplidos o con una antigüedad superior a 10 años en la Empresa.

Asimismo se concretan las compensaciones establecidas en el Art. 40.2 del precitado Estatuto, en el siguiente sentido:

a) PETRESA abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine que incluye el viaje para toda la familia y el transporte de muebles y enseres.

b) Se abonará un viaje de hasta cinco días para el trabajador y otro miembro de su familia al lugar de destino, previo al traslado definitivo, con objeto de poder buscar vivienda. Dichos gastos de viaje se abonarán con arreglo a las normas de la Compañía.

c) Se concederá, como licencia retribuida, tanto los días del viaje regulado en el punto b), como los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

d) La Dirección de la Empresa optará entre facilitar vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando el trabajador, de acuerdo con las características de su nueva localidad de residencia, o compensario con una cantidad mensual equivalente al

10% de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de PETRESA velará porque el traslado, en materia de vivienda, no ocasione al trabajador perjuicio económico, si las características de la localidad de su nueva

residencia fueran diferentes a las de la localidad de origen.

Si de común acuerdo se pactase un préstamo para la adquisición de vivienda en condiciones ventajosas para el trasladado, podrá sustituirse, de común acuerdo, esta modalidad por la de prima de vivienda anteriormente mencionada.

- e) Caso de que se produzca en su centro de origen una vacante a cubrir de la categoría que tiene el trasladado forzoso, después del traslado, éste tendrá derecho preferente para cubrir la vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma. Este traslado tendrá carácter de "a petición del interesado" y en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque puede disfrutar, a estos efectos, de tres días de licencia retribuida.
- f) En todas las conversaciones previas al traslado, se informará de las mismas al Comité de Empresa, y si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un miembro del citado Comité.
- g) La Empresa le abonará en concepto de "indemnización por traslado", una mensualidad completa de su salario real bruto, que comprenda los conceptos:

- Salario Base
- Plus de Peligrosidad
- Diferencia Extrasalarial
- Antigüedad
- Factor Riesgo

#### 2.4. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

##### A) 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 en que permanezca en esta situación, la retribución de la categoría correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado, calculándose la retribución en cómputo anual.

En caso de permanecer en esta situación más de seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Se contabilizarán a efectos de dicho cómputo, los días de descanso incluidos dentro del período comprendido entre las fechas de inicio y terminación de dicha sustitución.

Para la determinación de los períodos de tiempo indicados en el párrafo anterior no se computarán los servicios prestados en categoría superior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa o sindical o vacaciones.

Los trabajadores que sustituyan a otros que se encuentren en tales casos podrán realizar trabajos de categoría superior durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiendo la diferencia de retribución correspondiente.

##### B) Trabajos de inferior categoría

A los trabajadores que sea preciso asignar a puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan se les respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional.

En cualquiera de los dos casos, anteriores, se estará a lo dispuesto en el Artº 23 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 2.5. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La jornada de trabajo en los centros de la Empresa será de 40 horas semanales.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para cada Centro de Trabajo será de 1.728 horas para 1.991 y de 1.720 horas para 1.992 y 1.993.

Dado que los ciclos de trabajo previstos para la jornada de turno rotativo se ajustan a la realización de 219 jornadas, equivalente a 1752 horas anuales, la diferencia desde este número de horas y hasta las horas anuales concretadas en el párrafo anterior tendrán la consideración de descanso compensatorio, que se disfrutará de acuerdo con lo que se estipula en el punto 2.10.2 del presente Convenio.

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.

Los horarios de trabajo serán los que, para cada Centro de trabajo, se encuentren establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente, así como los que resultan de este Convenio.

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

#### 2.6. PROMOCION POR CONCURSO

Durante la vigencia del presente Convenio se negociará una Norma relativa a esta materia, que será incorporada al Convenio Colectivo en este punto.

#### 2.7. GARANTIAS DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

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

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

#### 2.8. FORMACION PROFESIONAL

La Empresa, con el fin de mejorar la calidad técnica y en materia de seguridad de todo el personal, confeccionará anualmente planes de formación de los que informará oportunamente al Comité de Empresa.

Los planes de formación serán dados a conocer por la Empresa al personal durante el último trimestre de cada año, para que su puesta en práctica pueda llevarse a efecto en el siguiente.

#### 2.9. VACACIONES

Se garantizan para todo el personal 25 días laborables 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 disfrutará 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.

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 deberá solicitar, con quince días de antelación, las fechas de disfrute de esta fracción teniendo derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación, con cinco 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 ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, el trabajador percibirá una cantidad de 3.000 pesetas brutas por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc., debidamente justificados. Igual tratamiento se dará en el caso de los tres días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

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

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

#### 2.10. LICENCIAS PARA ASUNTOS PROPIOS

##### 2.10.1 Personal de Jornada Normal

Durante la vigencia de este Convenio, el personal de jornada normal y continuada dispondrá de tantos días de licencias retribuidas para asuntos propios, como los que resulten de la diferencia entre el número de horas anuales pactado para cada año de la vigencia de este Convenio y los días laborables establecidos en el calendario de las respectivas Comunidades Autónomas.

##### 2.10.2 Personal de Turnos Rotativos

El personal de turno rotativo dispondrá, en concepto de descanso compensatorio, en 1991 de tres días de licencias retribuidas para asuntos propios, y en 1992 y 1993 de

cuatro días de licencias retribuidas para asuntos propios, respectivamente, dentro de su ciclo habitual de 219 jornadas de turno, para ajustar su número de horas anuales de trabajo al cómputo anual establecido en el punto 2.5, anterior.

El disfrute de las licencias para asuntos propios para el personal de turno rotativo será programado a primeros de año, para que la Empresa pueda tomar las medidas organizativas necesarias.

No obstante dicha programación, estas licencias se disfrutarán prioritariamente en Paradas de Unidades, por el personal que no tenga cometidos específicos en tales circunstancias.

Estas licencias, que podrán tomarse por horas o días completos, se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del interesado, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio y concedidas, en base a este pacto, no tendrá el trabajador que presentar justificación.

Con objeto de clarificar la administración de estas licencias retribuidas para asuntos propios, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

- No podrán acumularse a los periodos de vacaciones. Entre estas y las licencias retribuidas para asuntos propios, tendrán que mediar días de trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio de la Dirección, lo permita.
- El disfrute de vacaciones programadas, por otros trabajadores tendrá preferencia sobre el de estas licencias.
- En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número muy elevado de solicitudes, el Jefe de cada Departamento, determinará, en base a los grupos de incompatibilidades establecidos para los planes de vacaciones y en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo, estableciéndose un orden rotativo en el disfrute de estas licencias.
- Estas licencias habrán de disfrutarse a lo largo del año, por lo que no podrán ser sustituidas por compensación económica. En consecuencia, tampoco podrán dejar de disfrutarse, en el año de que se trata, para acumular en los años siguientes, salvo que la acumulación obedezca a causas de fuerza mayor y exista al efecto, además, acuerdo escrito al respecto entre el trabajador y la Empresa, en que así se determine.
- Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán la parte proporcional de estas licencias según el número de meses trabajados durante el año.

## 2.11. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo.

Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias, y de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador y la Empresa.

Durante la ausencia por permiso sin sueldo no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social.

Terminada la licencia no retribuida, el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su categoría profesional, que designe la Compañía.

Petresa podrá cubrir, si lo considera necesario, la ausencia del trabajador que disfruta el permiso sin sueldo: Con otro empleado de la misma categoría del ausente; con trabajo de superior categoría en las condiciones establecidas en el apartado A) del punto 2.4. de este Convenio, o contratando un interino en la forma y condiciones establecidas en el Art.º 15 c) del Estatuto de los Trabajadores.

## 2.12 EXCEDENCIAS

### 2.12.1 Forzosa.

Se concederá, de acuerdo con el Art.º 46, Uno, del Estatuto de los Trabajadores a los que sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entenderá por cargos públicos tanto los que se ejerzan en el Estado como en las Comunidades Autónomas y en las Corporaciones Locales o en Organismos Paraestatales sujetos a las normas de derecho público.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

### 2.12.2 Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad

de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de esta situación la excedencia tendrá el carácter de forzosa, es decir, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Los trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reingreso en la Empresa, deberán hacerlo con una antelación de 30 días naturales, antes del vencimiento de la misma.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

## 2.13. ORGANIZACION DEL TRABAJO EN TURNO ROTATIVO

### 2.13.1 Puestos de estructura constante.

Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos asimilables en cuanto a sus características a los anteriores.

En estos puestos el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle.

### 2.13.2 Ciclo de trabajo.

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

$$(6 T + 4 D) + (6 T + 4 D) + (6 T + 4 D) = 30 \text{ días}$$

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

La secuencia de rotación de turnos para los 6 días de trabajo sera: MM TT NN

### 2.13.3 Situación de Disponibilidad

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin retribución, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato; se sustituirán en la forma que a continuación se establece, teniendo en cuenta que, según el punto 2.12.1, anterior, el puesto no puede quedar desocupado.

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

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

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

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

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

Para cubrir las ausencias de corta duración no se llamará al personal que esté en ese momento disfrutando su descanso, salvo que no exista ninguna posibilidad de cubrirlo con el personal del puesto de trabajo que quede en alta o del Turno Suplente.

Si la ausencia se prolonga, estos días se cubrirán por el operario que le corresponda realizar el siguiente ciclo de descanso.

4º. Si se produce una baja por cualquier tipo de absentismo, estando ya un miembro del equipo de trabajo de vacaciones, se cubrirá de la siguiente forma:

- Siempre que se pueda con el Turno Suplente.

- Trabajar, realizando jornadas especiales si los componentes del equipo acceden:
- Trabajar ocho horas diarias sin descanso.

Asimismo, no se llamará a ningún miembro del equipo, que esté en ese momento disfrutando su ciclo de descanso, para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

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

#### 2.13.4. Regulación de las vacaciones.

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

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.728 horas para 1.991 y 1.720 horas para 1.992 y 1.993 de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

#### 2.13.5. Larga enfermedad

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

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

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

#### 2.13.6. Extinción de Contrato.

Las coberturas que deban producirse como consecuencia de extinciones de contratos de trabajo, se producirán en un plazo máximo de 20 días.

#### 2.13.7. Turno Suplente.

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

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

En lo referente a ciclos de trabajo y descansos, se estará a lo que con carácter general en el punto 2.12.2 se regula para la jornada de turno rotativo. No obstante y respetando el descanso entre jornadas, los trabajadores que componen el turno suplente, podrán ser incorporados al equipo de turno rotativo donde se produzca una ausencia, pasando en este caso a seguir la rotación del turno del trabajador ausente.

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

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

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

#### 2.13.8. Organización del Turno Suplente

El turno suplente constará de un mínimo de 7 personas:

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

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

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

#### 2.13.9. Liquidación de Situaciones Especiales.

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

#### 2.14. COBERTURA DE VACANTES EN PUESTOS NO SUJETOS A REGIMEN DE TURNOS.

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 y categoría, tendrá preferencia para cubrir la vacantes que se produzcan en horario normal.

### III - RETRIBUCIONES

#### 3.1. ORDENACION SALARIAL

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

Nivel 1	Auxiliar Administrativo Ayudante Especialista
Nivel 2	Oficial 3º Especialista Auxiliar Administrativo A
Nivel 3	Oficial 2º Especialista Oficial 2º Administrativo Auxiliar de Laboratorio
Nivel 4	Analista de Laboratorio Calculador Oficial 1º Especialista Oficial 1º Administrativo
Nivel 5	Analista de Laboratorio M.C. Delineante Oficial 1º Especialista M.C. Oficial 1º Administrativo M.C. Operador
Nivel 6	Ayudante Técnico Delineante Proyectista Operador A
Nivel 7	Ayudante Técnico Especialista
Nivel 8	Técnico
Nivel 8b	Técnico Especialista
Nivel 9	Jefe de Sección
Nivel 10	Técnico Superior Jefe
Nivel 11	Jefe Departamento 2º
Nivel 12	Jefe Departamento 1º B
Nivel 13	Jefe Departamento 1º A

#### 3.2. SALARIO BASE

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

#### 3.3. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

##### 3.3.1. Plus de Antigüedad

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

En los casos de ascensos o de cambios de categoría que impliquen variación de los conceptos de Salario Base y Peligrosidad, los 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

3 años de servicio en la Empresa, el primer trienio; a partir del día primero del mes en que se cumplan los 6 años, el segundo trienio; y a partir del día primero de los sucesivos periodos de 5 años, cada uno de los quinquenios.

#### 3.4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

##### 3.4.1. Plus de Peligrosidad

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

##### 3.4.2. Plus de Turno

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

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.

El personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubran las 24 horas, tendrá derecho a la percepción del 50% de este Plus.

La normativa que regula la percepción de este concepto queda recogida en el Anexo 5.

##### 3.4.3. Plus de Nocturnidad

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

##### 3.4.4. Pluses de Disponibilidad y Festividad

Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de Disponibilidad definida en el punto 2.12.3 y Festividad, se crean como Complemento Salarial del Puesto de Trabajo los Pluses de Disponibilidad y Festividad que son inseparables en cuanto compensan la disposición del personal a colaborar en la cobertura del absentismo de corta duración, si bien, sus criterios de percepción serán los siguientes:

###### A) Plus de Disponibilidad

Este Plus se percibirá mensualmente con el importe de 16.799 ptas. (12 veces al año).

Este Plus dejará de percibirse por el trabajador ausente, por los días no trabajados, salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones, descanso o licencia retribuida.

El Plus de Disponibilidad se devengará aunque se pase eventualmente y a requerimiento de la Empresa, a otra jornada distinta a la de turno rotativo y, siempre que, en este caso, se continúe en situación de disponible.

Las cantidades no abonadas por este concepto, de acuerdo con lo anterior, dotará un fondo cuyo destino, a un concepto de la Obra Social, lo decidirá anualmente el Comité de Empresa. Las ausencias superiores al período previsto para larga enfermedad no dá derecho a la percepción del Plus ni a la integración del mismo al fondo.

###### B) Plus de Festividad

Se establece este Plus indisolublemente unido al de Disponibilidad para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde.

Este Plus se hará efectivo por cada día festivo no coincidente con Sábado o Domingo, y se abonará a los empleados que trabajen ese día, no abonándose, por tanto, a aquellos que descansaran o trabajaran dicho festivo como jornada extraordinaria.

Este Plus tendrá un valor de 4.528 ptas., por cada día que corresponda su percepción.

##### 3.4.5. Factor de riesgo

En atención a las características del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento, este factor se divide en tres niveles de percepción, figurando en el Anexo 3 los importes mensuales correspondientes a cada uno de ellos durante los tres años de vigencia económica que se pactan expresamente para este concepto retributivo. Con los incrementos aplicados se pretende situar al final de los tres años de vigencia el Nivel 3 en el 300% del valor del Nivel 1 y el Nivel 2 en la mitad de ambos, manteniendo al Nivel 1 actualizado con el IPC Real de cada año de vigencia.

El 50% del incremento que, cada año, exceda del IPC Real Interanual no afectará al cálculo del Salario Pensionable a efectos de Jubilación.

Los tres niveles de percepción a que se hace referencia en el párrafo anterior, son:

###### Nivel 3

- Técnicos de Producción, Operadores Jefe, Operadores Polivalentes y Operadores de Campo.
- Personal pertenecientes a las Secciones de: Tuberos y Soldadores, Electricidad e Instrumentación, Mecánicos de Campo, Máquinas Herramientas, Maniobras y Almacén.
- Todo el personal de Seguridad.
- Conductor mensajero.

###### Nivel 2

- Técnicos Superiores del Departamento Operaciones.
- Personal perteneciente a la Sección de Coordinación.
- Todo el personal del Departamento Químico a excepción del personal administrativo.
- Todo el personal del Departamento de Ingeniería a excepción del personal de secretaría.

###### Nivel 1

- Todo el personal no especificado en los niveles 2 y 3 anteriores.

#### 3.5. COMPLEMENTOS SALARIALES DE CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

##### 3.5.1. Diferencia Extrasalarial.

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

##### 3.5.2. Horas Extraordinarias.

Para cada nivel salarial y tipo de antigüedad, se pacta un módulo base para cada cálculo del valor de las horas extraordinarias que figura en el Anexo 3 al presente Convenio Colectivo, referido al primero de los tres años de vigencia que se pactan expresamente para este concepto retributivo.

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

El nuevo valor de la hora extraordinaria que se pacta en este Convenio entrará en vigor a partir del 1º de Julio de 1.991.

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 anuales, en jornada no nocturna, fijado por la Legislación Vigente.

2º) El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, tal como se previene en el Artº.35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3º) En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el Artº. 2º del Real Decreto 1858/81 y Real Decreto 92/83 de 19 de Enero.

4º) A tenor de la facultad que otorga el Artº 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.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y si se viera la imposibilidad de utilizar personal del turno suplente, se actuará conforme a lo previsto en el punto 2.12.3 del Capítulo II del presente Convenio.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter de urgencia, determinada por el Jefe de Operaciones; siempre que a su juicio su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

c) Las que fuera necesario realizar durante las Paradas de Unidades para trabajos surgidos como consecuencia de imprevistos sobre la programación inicial, y que no puedan ser incluidos posteriormente en la misma, notificándose con antelación éstas circunstancias, la Dirección, Dpto. de Personal y Comité de Empresa, para su discusión si procede.

El Comité de Empresa y los representantes de la Compañía a través del Departamento de Personal, realizarán un especial seguimiento de las ordenes de trabajo que afecten a los puntos b) y c) 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 3º c) anterior.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realicen de forma sistemática horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el Artº. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a través de los correspondientes responsables y en plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores, propondrán una reorganización del trabajo en la sección afectada.

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

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

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

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

b) Hacer propuestas y sugerencias.

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

d) Recibir mensualmente una relación de las horas extras realizadas por grupos de trabajo, existiendo en Dpto. de Personal a su disposición las relaciones personales o partes de trabajo.

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán al Director

del Centro, con copia al Dpto. de Personal, el mismo día en que aquellas hayan de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su necesidad. Tal información estará permanentemente a disposición del Comité de Empresa.

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

### 3.5.3. Compensación de las Horas Extraordinarias con descanso.

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

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

De acordarse esta compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1.75 de descanso.

### 3.5.4. Plus de Productividad.

Este concepto salarial se califica como Complemento de Calidad y Cantidad de Trabajo, cuya cuantía mensual es la que se indica para cada nivel salarial en el Anexo 3.

Se pacta expresamente que el importe de este Plus no computará en la base de cálculo para los Complementos de Jubilación e Invalidez que se regulan en los Anexos 7 y 9 respectivamente.

### 3.5.5. Incentivos por Reducción de Absentismo.

a) Con el fin de incentivar la reducción del Absentismo se establece para 1.991, una cantidad de 60.000 ptas. brutas / empleado y año, que tiene la consideración de complemento de calidad y cantidad de trabajo, y cuyos criterios de percepción serán los siguientes:

- Con una asistencia de hasta el 95% de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el Punto 2.5 de este Convenio para 1.991, el 100% de la percepción.

- Con una asistencia de hasta el 90% de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el Punto 2.5 de este Convenio para 1.991, el 80% de la percepción.

- Con una asistencia inferior al 90% de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el Punto 2.5 de este Convenio para 1.991, deja de percibirse la totalidad de este incentivo.

b) Para 1.992 y 1.993, dicha cantidad será incrementada de acuerdo con los Puntos 1.9.3 y 1.9.4 de este Convenio. Manteniéndose los mismos criterios de percepción que para 1.991, sobre la base de las jornadas de trabajo efectivas anuales establecidas en el Punto 2.5 de este Convenio para dichos años.

### 3.5.6. Retribución Variable

Durante la vigencia del presente Convenio se pacta la constitución de un fondo destinado a su reparto en función del grado de profesionalidad mostrado por los trabajadores en el desempeño de su puesto de trabajo.

Este fondo se dotará para 1.991 con el 0,50 % de la masa salarial constituida por las cantidades, correspondientes a dicho año, devengadas por los empleados en cómputo anual por los conceptos de Salario Base, Plus de Peligrosidad, Diferencia Extrasalarial, Antigüedad, Suplemento Fijo y Plus de Productividad.

Para 1.992 dicho fondo se dotará con el 0,75 % de la masa salarial calculada, con los criterios anteriores, al 31 de Diciembre de 1.992, y, para 1.993 con el 1,00 % de la masa salarial calculada, de igual forma, al 31 de Diciembre de 1.993.

La Empresa elaborará una Norma con los criterios a tener en cuenta para dicho reparto.

Por la línea jerárquica y atendiendo a los criterios que indique la Norma, se repartirán dichos fondos. El Comité de Empresa verificará que se ha procedido a la total asignación de los mismos.

El abono de las cantidades que se deriven de la distribución de estos fondos se realizará siempre en el año natural siguiente al de la correspondiente evaluación del desempeño.

## 3.6. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

## 3.6.1. Pagas Extraordinarias.

La Empresa abonará a los trabajadores junto con la nómina de cada uno de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, una paga compuesta de los conceptos de Salario Base, Plus de Peligrosidad, Diferencia Extrasalarial y Plus de Antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.

## 3.6.2. Participación en Resultados

En función de la evolución económica de la Empresa, los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, si la fórmula que se recoge en el Anexo 13 arroja resultados positivos en cada ejercicio.

Se comenzará a aplicar de acuerdo con los resultados de 1.991, produciéndose la primera liquidación, si procediera, el mes siguiente al de la aprobación del Balance y Cuentas del Ejercicio, y de igual forma en años sucesivos.

## 3.6.3. Suplemento Fijo.

La cuantía de este concepto se fija en 233.982 ptas. y se percibirá junto con la nómina correspondiente al mes de Enero.

Al corresponder su periodo de devengo con el año natural, se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho periodo.

## IV - OBRA SOCIAL

## 4.1. ECONOMATO

Los jubilados, las viudas y huérfanos no emancipados de empleados de la Compañía, podrán utilizar el Economato, arbitrándose, de común acuerdo entre aquella y los interesados, fórmulas para el reembolso de estas compras.

En los Centros de Trabajo donde no exista Economato se establece para cada trabajador, una asignación de 4.406 Ptas. mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

Los jubilados y las viudas de empleados de la Compañía que residan en la localidad donde radiquen estos Centros tendrán derecho a esta asignación.

Igualmente aquellos jubilados y viudas que ya la estuvieran percibiendo, aunque cambien de lugar de residencia y en la misma no exista Centro de Trabajo de la Empresa.

## 4.2. BECAS A EMPLEADOS

Sobre la plantilla al 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 1.610 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 sería entregada al Comité de Empresa para que la aplique a los fines sociales que decida.

## 4.3. AYUDA ESCOLAR Y BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se revisará el importe del Fondo establecido en 1.989, para la concesión de estas Ayudas y Becas.

## 4.4. AYUDA A EMPLEADOS EN SITUACION DE I.L.T.

En el Anexo 6 se establece la concesión de complemento 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 6 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 o fingidas; y, cuando se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones facultativas o cuando no se sigan las indicaciones del Servicio Médico de Empresa.

## 4.5. JUBILACION

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado, una percepción anual bruta de 984.830 Ptas. durante el año

1991, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

Al personal en activo, y en lo que a su jubilación se refiere se le aplicarán las condiciones que estén establecidas en la legislación general de la Seguridad Social aplicables al momento del retiro, con las salvedades y excepciones siguientes.

Al personal menor de 65 años, en alta en la Empresa el día de la firma del presente Convenio, se le aplicarán las normas establecidas en el Anexo 7 del Convenio Colectivo y que forman parte de éste como condición más beneficiosa de aquel colectivo.

Tras la firma del Convenio Colectivo, la Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión Paritaria constituida, en su parte social, por tres de los representantes del Comité de Empresa participantes en la negociación colectiva del presente Convenio, que estudiará y propondrá las soluciones que estime oportunas para la transformación del actual sistema de previsión social.

Los trabajos, informes y asesoramiento que, de común acuerdo, solicite la Comisión Paritaria a profesionales externos a la Compañía para el desarrollo de su labor, serán sufragados con cargo a la Empresa.

Los acuerdos obtenidos por la Comisión Paritaria se elevarán a la representación empresarial y al Comité de Empresa, los cuales se constituirán en Comisión Negociadora.

Los acuerdos resultantes de la negociación se materializarían a través de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo siempre que, circunstancias legislativas futuras, complementarias a los sistemas contemplados en la Ley 8/87 y R.D. 1307/88, se consideren, a juicio de las partes, favorables y adecuadas a los propósitos considerados. De no estimarse así, se analizarán sistemas alternativos que doten de la cobertura formal necesaria a los compromisos pactados para los colectivos afectados.

Esta última decisión se adoptará durante el año 1993 mientras que, si fuera viable, conforme a lo expresado en los puntos anteriores, acudir con anterioridad a un Plan de Pensiones del sistema de Empleo, se haría en el mismo momento en que se produzca esta decisión.

## 4.6. TRANSPORTES

Se mantienen los actuales servicios de transportes y, en compensación de éstos, para las personas que tengan su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre a 6 kms., como mínimo, del paso del medio de locomoción establecido por la Compañía, se fija para 1991 una ayuda de 5.177 ptas./mes por empleado.

## 4.7. AYUDA ESPECIAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS.

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

## 4.8. VIUDEDAD

Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 774.731 Ptas., durante el año 1991, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa. En el supuesto de que existiesen varias personas beneficiarias de este derecho, el Complemento de Empresa se calculará sobre la pensión anual total generada por el empleado, repartiéndose proporcionalmente de acuerdo con el mismo criterio que hubiera establecido el INSS.

## 4.9. ORFANDAD

Con la regulación que se establece en el Anexo 8, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1991, a 25.410 Ptas. brutas que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

## 4.10. SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTE

Se mantienen los actuales Seguros establecidos por la Compañía en colaboración con el personal. La prima correspondiente a la póliza del Seguro de Vida, corre en su totalidad a cargo de la Compañía, y la del Seguro de Accidentes, a partes iguales entre la Compañía y el personal.

## 4.11. INVALIDEZ

Se garantiza al personal incapacitado con calificación de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, o Incapacidad Permanente Total para la Profesión



Habitual, siempre que en éste último caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo, una percepción bruta anual de 984.830 Ptas. durante el año 1991, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

La regulación de las situaciones de Invalidez en sus distintos grados de calificación queda establecida en el Anexo 9.

#### 4.12. OTRAS AYUDAS

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, o Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, siempre que en éste último caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 25.410 Ptas. brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 800.000 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 reglada), 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.

#### 4.13. ATENCIONES SOCIALES

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

#### 4.14. REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se mantienen las normas actuales establecidas en este Convenio sobre Invalidez y Jubilación y, de aprobarse una nueva Ley de Pensiones, a partir de ahora, y de incidir en lo pactado, determinará que las partes inicien una negociación al respecto.

#### 4.15. DOTACIONES PARA PENSIONES

Mientras no se materialicen, de acuerdo con el Punto 4.5 de este Convenio, un Plan de Pensiones u otros sistemas alternativos, se seguirán dotando las reservas correspondientes para garantizar las percepciones por Invalidez, Orfandad, Jubilación y Viudedad.

### V - DERECHOS SINDICALES

#### 5.1. INFORMACION SOBRE LA MARCHA DE LA EMPRESA E INVERSIONES

##### 5.1.1. Informes Económicos

Se mantiene el plan de información económica contenido en el Anexo 10. El Comité de Empresa en sus reuniones con la Dirección podrá examinar la problemática económica y productiva de los Centros de Trabajo.

##### 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. Se incluirá información sobre las inversiones en materia de investigación.

#### 5.2. OTROS DERECHOS SINDICALES

a) Los modelos de contratos de trabajo se facilitarán 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. Igualmente, 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; asimismo le facilitará el material de oficina necesario.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborables mensuales que podrán acumularse entre sus miembros, para ausentarse de su puesto de trabajo, para su actividad sindical y, concretamente para:

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

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

No se incluirá en el cómputo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa, ni aquellas otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias y, en concreto, negociaciones de Convenios Colectivos, y reuniones de Comisiones Paritarias que, creadas con el consentimiento de la Empresa, puedan establecerse.

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, télex y telefax similar a través de su Secretaría, 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 este considere convenientes.

e) Se garantiza plenamente que, después del cese en el Comité de Empresa, la Compañía no ejercerá discriminación alguna por las actuaciones que estos trabajadores tuvieron en el ejercicio de su representación sindical.

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

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

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

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

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

### VI - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### 6.1. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

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

La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de diez días a las peticiones que le haga el Comité de Segu-

riedad 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 hay desarrollados por legislaciones y Organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambientes que impliquen un riesgo se adoptarán las máximas medidas de seguridad personal.
- c) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obra en poder de la Empresa o Comités. Igualmente dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores, salvaguardando el secreto profesional.

Cuando por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, 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. PRACTICAS CONTRA INCENDIOS.

La Dirección de la Empresa 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 E INTERPRETACION DEL CONVENIO

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

Se reunirá, 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.
- c) Resolver dudas de aplicación de las materias y Normas recogidas en este Convenio; pudiendo requerir asesoramiento externo en el caso de que fuera necesario.

## VIII - REGIMEN DISCIPLINARIO

### 8.1. INTRODUCCION.

#### OBJETO

El presente Reglamento de Régimen Disciplinario tiene como objetivos básicos:

- El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la Empresa y principio esencial de la Ordenación Técnica y Organización de la misma.
- La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la Empresa como del trabajador.
- La regulación del poder disciplinario que reside en la Empresa y que persigue no tanto el mero castigo, cuanto la superación de los hechos motivantes, la normalización de las situaciones y la ejemplaridad.

### 8.2. FALTAS

#### 8.2.1 FALTAS LABORALES.

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y lo establecido en la presente norma.

Si la conducta del presunto infractor se estimase incurso en otro tipo de responsabilidad (civil, penal o gubernativa) la sanción laboral a imponer lo será sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran. Cualquier infracción extralaboral cometida por un productor, sólo se considerará a los efectos contemplados en este Reglamento, cuando tengan repercusión en la relación laboral del interesado.

#### 8.2.2 PROCEDIMIENTO ANTE FALTAS

Todo mando, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable, y previa notificación al interesado, el correspondiente parte de falta en el trabajo, tramitándolo por el conducto jerárquico a la Jefatura del Departamento de Personal.

La Empresa, a través del mando correspondiente, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves.

Las faltas graves o muy graves serán sancionadas por la Dirección del Centro mediante la instrucción del oportuno expediente disciplinario, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 8.3 del presente Capítulo.

Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en falta de las calificadas de muy grave. Esta suspensión tendría el carácter de provisional, a resultados del preceptivo expediente y, en ningún caso, podría superarse, en esta situación, un tiempo superior a un mes. De confirmarse, al término del expediente, la comisión de la falta imputada se descontará de la correspondiente sanción, de consistir ésta en suspensión de empleo y sueldo, el periodo de suspensión provisional devengado. De no confirmarse la comisión de la falta, se le reintegrará al trabajador todas las retribuciones correspondientes a la suspensión provisional, y de comprobarse, pero imponerse otro tipo de sanción o la suspensión por tiempo inferior, se produciría el ajuste a que hubiere lugar.

#### 8.2.3 PERSONAS RESPONSABLES

Incurrirán en responsabilidad disciplinaria:

- a) Quienes cometan las faltas en concepto de autores.
- b) Los mandos que toleren faltas graves o muy graves de su personal.
- c) Quienes induzcan a otros a la realización de actos, omisiones o conductas constitutivas de faltas, incurriendo en la misma responsabilidad que los autores.
- d) Quienes encubran las faltas consumadas.

#### 8.2.4 CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES

Tanto en la calificación de las faltas como en la gradación de las sanciones, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Reincidencia o reiteración.
- b) Ligereza o advertencia plena.
- c) Escándalo o reserva, tanto del hecho ocurrido u omitido como de sus consecuencias.
- d) Gravedad del daño causado, tanto material como moral.
- e) Repercusión en el funcionamiento de las unidades, servicios y/o en el rendimiento del resto del personal.
- f) Antecedentes personales del inculcado, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 8.4.3, respecto de la anulación de notas desfavorables.
- g) Situación laboral del mismo, teniéndose en cuenta el puesto de trabajo y su localización en la línea jerárquica de la Empresa.

#### 8.2.5 CONCURRENCIA DE FALTAS

- a) Cuando un productor cometa dos faltas distintas (dos faltas leves o una grave y otra leve, por ejemplo), no se considerará su acumulación constituyendo otra de mayor gravedad, sino que cada una de ellas se tratará con independencia, aunque hayan sido simultáneas o seguidas, e incluso objeto del mismo procedimiento.
- b) Por los mismos hechos, sólo podrá sancionarse una vez, salvo en los supuestos de reincidencia o reiteración en falta anterior, ya sancionada que se tendrá en cuenta para aplicar la correspondiente agravante.

#### 8.2.6 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los días, a efectos del cómputo, serán hábiles y los meses se considerarán de fecha a fecha.

En el caso de faltas reiteradas, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

#### 8.2.7 TIPOS DE FALTAS

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

##### a) Faltas leves:

Se consideran como tales:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Se considera falta de puntualidad la incorporación al Centro de Trabajo después de la hora de entrada, y antes que transcurra la mitad de la jornada.
2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Los retrasos de más de media jornada se considerarán comprendidos en este apartado.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja.
6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de ILT o Accidente.
7. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.
8. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aún cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o el servicio.
9. Prepararse para la salida ( cambiarse de ropa, recoger, etc.) antes de la terminación de la jornada laboral.

10. Olvidarse de fichar a la entrada o salida en los relojes establecidos al efecto.
11. El descuido o desidia en la conservación del material, ropa de trabajo, locales, documentos, o la acumulación en lugares de trabajo de materias susceptibles de producir pequeñas molestias o daños.
12. La falta de vigilancia o atención de la instalación, unidad o servicio encomendado que no pueda producir perjuicio para aquél o para la Empresa.
13. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.
14. La realización del trabajo encomendado en forma diferente a la ordenada por los mandos o, en su caso, de la usual.
15. El retraso en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando no perturbe el servicio ni se deriven perjuicios de orden económico o moral para la Empresa o los compañeros.
16. La realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.
17. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida.
18. La inexactitud en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.
19. El abandono de las herramientas o del utillaje a cargo del trabajador, siempre que se deriven pequeños perjuicios para la Empresa, tales como pérdidas o deterioro.
20. La incorrección en el trato respecto de la Empresa o sus clientes, el mando, compañeros o subordinados, dentro de la jornada laboral y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.
21. La falta de aviso con la debida puntualidad de los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a Instituciones de Previsión.
22. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

##### b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
  2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.
  3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
  4. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.
  5. La imprudencia o desidia en el trabajo o en el comportamiento dentro de los locales de la Empresa.
- Si se produjese en acto de servicio o implicase riesgo de accidente para el productor o sus compañeros, o peligro de avería o deterioro de las instalaciones, podrá considerarse como falta muy grave.

En cualquier caso se estimará imprudencia en acto de servicio el no utilizar las prendas y/o aparatos de seguridad de uso obligatorio, así como no adoptar las medidas de seguridad propias de cada particular situación.

6. La realización de trabajos particulares en los locales de la Empresa, o emplear para uso propio o sin autorización máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.
7. La falsedad en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los Jefes o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no impliquen posibilidad de perjudicar a la Empresa o al servicio.
8. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.
9. En el desempeño del puesto, tener una actuación en relación con personal ajeno a la Empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.

10. Extralimitación en las funciones encomendadas.
11. Incumplir instrucciones expresas en materia de seguridad e higiene.
12. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.
13. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del Centro de Trabajo cuando no revistan especial gravedad.
14. La falta de obediencia, consideración o respeto al mando, que no implique quebranto manifiesto de la disciplina, perjuicio notorio para los demás trabajadores o la Empresa, en cuyo caso se reputará falta muy grave.
15. Encubrir al autor o autores de falta grave o inducir a la comisión de una falta de tal carácter.
16. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.  
Si mediase acuerdo previo entre ambos trabajadores, ambos serán sancionados y la falta podrá considerarse como muy grave.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Disfrutar de permiso o licencia, habiéndose comprobado la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo la no justificación documental de la causa que motivó su concesión en los plazos establecidos reglamentariamente en la Empresa.
19. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social.
20. La permanencia en el Centro de Trabajo una vez completada la jornada laboral o en su caso su prolongación sin orden expresa y precisa que lo justifique.
21. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un trimestre, siempre que haya inmediata sanción.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cuatro o más veces en el periodo de treinta días.
3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a que por las características de su función en la Empresa está obligado el trabajador, cuando produzca perjuicio para aquélla.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
5. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
6. La organización, planteamiento o dirección de agitaciones o tumultos dentro del Centro de Trabajo.
7. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que se salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del Centro de Trabajo y el inducir a estos hechos.
8. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa o los trabajadores, o de accidente.
9. Las amenazas, coacciones o intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo que puedan ejercerse sobre otros productores en detrimento de la libertad en el trabajo.
10. La realización intencionada de actos en los que se derivase perjuicio moral o material para los compañeros de trabajo o para la maquinaria, utillaje y enseres, o para la Empresa.

11. El engaño a clientes o superiores con ánimo de obtener beneficios o cualquier otra actitud que conduzca al perjuicio o desprestigio de la Empresa y la apropiación de objetos evaluables.
12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la Empresa.
13. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
14. El incumplimiento deliberado de las normas de Seguridad e Higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa. Asimismo las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
15. Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, salvo en aquellas dependencias del mismo en que por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales.
16. Estar en situación de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en tiempo de servicio.
17. La reiteración en el abandono o ausencia del trabajo.
18. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
19. Causar accidentes graves en personas y/o cosas, o producir graves perjuicios, todo ello con negligencia o imprudencia inexcusable.
20. La desobediencia al mando o a aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deben transmitir órdenes o efectuar controles y la obstrucción o negativa en el cumplimiento de las órdenes dadas por los mismos en materia relacionada con el servicio o con la normativa de régimen interior de la Empresa.
21. El abuso de autoridad.
22. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración hacia los mandos, compañeros o subordinados.
23. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.
24. El hurto, robo o estafa a los compañeros de trabajo, incluso en los grados de tentativa y frustración, así como la complicidad en tales hechos y su encubrimiento, tanto en la Empresa como durante actos de servicio en cualquier lugar.
25. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo.
26. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la Institución Sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.
27. El incumplimiento de las prescripciones del médico o A.T.S. de la Empresa, sin causa o motivo justificado, por parte de las personas accidentadas o con enfermedades profesionales.
28. La declaración falseada de un productor en reconocimiento médico.
29. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta, además de otros supuestos, cuando un trabajador en situación de baja por uno de estos motivos realice trabajos incompatibles con dicha situación por cuenta propia o ajena.
30. La prolongación voluntaria del periodo de curación de la enfermedad y/o lesiones, comprendiéndose en este supuesto toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad/maternidad.
31. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.
32. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza o cuatro o más veces por faltas leves dentro del periodo de un año.
33. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

## 8.3. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

## 8.3.1 FINALIDAD

- Dar garantía al personal.
- Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos.
- Determinar, en su caso, las responsabilidades que fueran procedentes, en su aspecto disciplinario.

## 8.3.2 SOLICITUD

Podrá originarse expediente disciplinario a instancias de:

- La Dirección de la Compañía, o del Centro de Trabajo, o personas en que se delegue.
- A instancia directa de los trabajadores presuntamente afectados. En este caso, se analizarán las circunstancias concurrentes en el caso concreto.
- Las respectivas representaciones de los trabajadores en cada Centro de Trabajo, o en representación individual o colectiva de los mismos, debiendo éstos, en este caso, firmar en la solicitud del mismo, sin cuyo requisito no se admitirá a trámite.

## 8.3.3 ACTUACIONES Y TRAMITES

- a) Las faltas graves y muy graves tipificadas en los puntos 1 y 2 de faltas graves, y los puntos 1 y 2 de faltas muy graves, no necesitarán incoación de expediente. Para la tramitación de éste se seguirá el procedimiento establecido en el punto b) siguiente.
- b) Ante cualquier falta grave o muy grave, se iniciará un expediente que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:
  - La Dirección del Centro, recibida la solicitud a través del Departamento de Personal, nombrará un Juez Instructor quien a su vez designará un Secretario. Dicho nombramiento será comunicado al inculcado y al Comité de Empresa.
  - El inculcado o el Comité de Empresa podrá solicitar, dentro del plazo de 48 horas y ante el Director del Centro, la recusación del Juez o del Secretario, expresando en el escrito de recusación las razones motivantes de la misma y pudiendo ofrecer nombres de personas para la sustitución. El Director del Centro, en el plazo de 48 horas, resolverá sobre la recusación y la sustitución propuesta, sin que, sobre este acuerdo quepa recurso alguno.
  - El Comité de Empresa, a petición del inculcado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente, excepto en las pruebas testificales en que dicha asistencia quedará al arbitrio de los testificantes.
  - El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculcado proponer las que crea pertinentes. El Juez realizará todas aquellas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice. Serán siempre imprescindibles las declaraciones del inculcado y del denunciante hechas ante el Instructor y el Secretario y el asesor por parte del Comité de Empresa, si libremente lo hubiesen aceptado.
  - El miembro del Comité de Empresa sólo tendrá función de presencia en las actuaciones a que asista, debiendo firmar los documentos que en ellas se generen.
  - La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de 30 días hábiles, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen.
  - Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al Comité de Empresa y durante el tiempo de 48 horas el trámite de audiencia, pudiendo a través de un miembro examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe que remitirá a la Jefatura del Departamento de Personal, pudiendo ser comentado el mismo con la Dirección del Centro.
  - El Instructor, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Jefatura del Departamento de Personal, con lo que terminará su actuación.
  - La Dirección, a la vista de los informes recibidos ( del Instructor y del Comité de Empresa ) procederá emitiendo la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella la falta que se estimase cometida, señalando el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediere.
  - Dicha resolución se notificará al interesado con copia Comité de Empresa.

## 8.3.4 EXPEDIENTE A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 68 a), del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia además del interesado al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal en su caso.

## 8.4. SANCIONES

## 8.4.1 ENUMERACION Y GRADACION

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

## a) Por faltas leves:

- Amonestación privada verbal.
- Amonestación privada por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

## b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a dos años.

## c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de trece días a cuatro meses.
- Inhabilitación para el ascenso por período no superior a tres años.
- Despido.

## 8.4.2 ANOTACION Y REGISTRO DE LAS SANCIONES

Toda sanción dará lugar a la inserción de nota desfavorable en el expediente personal del interesado, a los efectos oportunos.

De conformidad con la legislación vigente, todas las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que se impongan se registrarán en el libro que al efecto se lleva en la Empresa.

## 8.4.3 ANULACION DE NOTAS DESFAVORABLES

Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal, serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad.

No obstante deberán observarse para dicha anulación los siguientes plazos mínimos a partir de la última sanción impuesta:

- a) Tres meses en caso de faltas leves.
- b) Seis meses en caso de faltas graves.
- c) Un año en caso de faltas muy graves.

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta.

## 8.5. CLAUSULAS FINALES

## 8.5.1 DEBER DE SIGILO PROFESIONAL

Todas aquellas personas que intervienen en la tramitación de un expediente disciplinario, incluidos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán el deber de sigilo profesional sobre las actuaciones e informaciones que reciban en calidad de tales.

## 8.5.2 REVISION

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas al trabajador serán susceptibles de impugnación ante la Jurisdicción competente, conforme las disposiciones legales establecidas al efecto.

## 8.5.3 INTERRUPTON DE LA PRESCRIPCION

El inicio de las actuaciones previstas en esta norma y hasta que se dicte la correspondiente resolución, interrumpen los plazos de prescripción previstos en el Artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

## 8.5.4 CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogados y sin ningún efecto los capítulos referentes a faltas y sanciones contenidos en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía.

## 8.5.5 GLOSARIO DE TERMINOS

En el Anexo 12 de éste Convenio se recoge un glosario de términos incluidos en el presente Capítulo que permite la unificación de criterios a la hora de su consideración.

## ANEXO 1

## DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
<b>REMUNERACIONES FIJAS</b>	<b>REMUNERACIONES EVENTUALES "AD PERSONAM"</b>
Salario Base	DIETAS
Plus de Peligrosidad	SÉGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
Diferencia Extrasalarial	GASTOS DE REPRESENTACION
Plus de Antigüedad	
<b>REMUNERACIONES VARIABLES</b>	<b>SERVICIOS SOCIALES</b>
Plus de Turno Rotativo	Economato
Plus de Turno A/B	Cafetería
Plus de Nocturnidad	Comedor
Horas Extras	Asistencia Sanitaria
Gratificaciones	Vestimenta y Equipo
Stand-by	
Sustituciones	<b>ATENCIONES SOCIALES</b>
Plus de Festividad	Fondo Pensiones
Plus de Disponibilidad	Dotaciones Sociales
Plus de Productividad	Educación Especial Hijos
Factor de Riesgo	
Absentismo	<b>FORMACION PROFESIONAL</b>
Remuneración Variable	<b>TRANSPORTE DEL PERSONAL</b>
<b>IMPORTES PERIODIFICADOS</b>	
Pagas Extraordinarias	
Suplemento Fijo	
Participación en la marcha de la Empresa	
<b>ATENCIONES SOCIALES</b>	<b>COMPLEMENTOS A LA SEG. SOCIAL</b>
Vitudad	Complemento de Accidentes
Becas empleados	Complemento de Enfermedad
Orfandad	Complemento de Invalidez
Ayuda Escolar y	Complemento de Jubilación
Becas hijos de empleados	
Ayuda Transporte	<b>SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA</b>
Asignación Economato	
Cantidad pago único jubilados	

## ANEXO 2

## PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS 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 de trabajo comprueban en éste las funciones recogidas en la DPT, elaborada según el apartado anterior; 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 a la DPT.
- 6º) Se reúnen el representante del Dpto. de Personal y el representante del puesto para las conclusiones y redacción definitiva de la DPT.
- 7º) Si hay acuerdo, se firmará la descripción por el Dpto. y el representante, y se enviará copia al Comité de Empresa
- 8º) En caso de desacuerdo se remiten a la Dirección y al Comité de Empresa para su estudio.
- 9º) En reunión conjunta entre la Dirección y el Comité de Empresa se estudiarán las propuestas para llegar a su resolución definitiva.
- 10º) De no alcanzarse acuerdo en esta reunión, la Dirección enviará sus conclusiones definitivas al Comité de Empresa.

## ANEXO 3

## VALORES SALARIALES

## CONCEPTOS FIJOS Y PLUSES

Nivel	Salario Base	Plus Peligrosidad	Diferencia Extrasalarial
1	62.252	6.225	46.543
2	65.215	6.522	48.105
3	68.185	6.819	52.837
4	69.666	6.967	62.805
5	72.631	7.263	73.011
6	75.593	7.559	83.855
7	83.596	8.360	90.483
8	91.601	9.160	107.676
8b	99.607	9.961	117.854
9	109.686	10.969	133.775
10	116.639	11.664	165.110
11	116.639	11.664	198.284
12	143.627	14.363	212.777
13	143.627	14.363	265.713

## VALORES DE PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD PARA TODOS LOS NIVELES DEL 1 AL 9

Plus Turno	Plus Turno A/B	Plus Nocturnidad
1.101	551	100

## VALORES MENSUALES DEL FACTOR RIESGO PARA TODOS LOS NIVELES DE LA ESCALA SALARIAL

	1.991	1.992	1.993	SUPLEMENTO FIJO
	1.991	1.992	1.993	233.982
Nivel 1	1.732	1.804	1.894	
Nivel 2	2.650	3.193	3.788	
Nivel 3	3.984	4.798	5.682	

## MODULO BASE CALCULO HORAS EXTRAS

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-1Q	2T-2Q	2T-3Q	2T-4Q
1	825	849	872	913	961	1.002	1.047
2	825	849	872	913	961	1.002	1.047
3	825	849	872	913	961	1.002	1.047
4	912	934	961	1.007	1.060	1.112	1.186
5	1.002	1.032	1.056	1.112	1.167	1.225	1.281
6	1.073	1.101	1.128	1.189	1.244	1.303	1.363
7	1.196	1.231	1.263	1.332	1.398	1.463	1.531
8	1.360	1.402	1.439	1.512	1.588	1.667	1.742
8b	1.486	1.527	1.567	1.646	1.735	1.813	1.898
9	1.656	1.700	1.746	1.833	1.959	2.019	2.108

## HORAS EXTRAS

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-1Q	2T-2Q	2T-3Q	2T-4Q
1	1.445	1.485	1.528	1.598	1.681	1.754	1.832
2	1.445	1.485	1.528	1.598	1.681	1.754	1.832
3	1.445	1.485	1.528	1.598	1.681	1.754	1.832
4	1.595	1.635	1.681	1.763	1.856	1.945	2.076
5	1.754	1.805	1.848	1.945	2.042	2.145	2.242
6	1.877	1.928	1.975	2.081	2.177	2.280	2.386

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-1Q	2T-2Q	2T-3Q	2T-4Q
7	2.093	2.155	2.211	2.331	2.446	2.560	2.679
8	2.379	2.454	2.519	2.647	2.780	2.916	3.048
8b	2.601	2.672	2.742	2.881	3.035	3.173	3.322
9	2.900	2.975	3.055	3.209	3.428	3.535	3.689

VALORES DEL PLUS DE PRODUCTIVIDAD

	N-1	N-2	N-3	N-4	N-5	N-6	N-7
S.A.	7.921	8.039	8.133	8.338	8.512	8.777	9.059
1T	7.943	8.061	8.201	8.362	8.537	8.803	9.088
2T	7.964	8.083	8.225	8.386	8.561	8.829	9.117
2T-1Q	8.007	8.128	8.271	8.434	8.611	8.881	9.174
2T-2Q	8.049	8.173	8.318	8.482	8.661	8.933	9.231
2T-3Q	8.092	8.217	8.365	8.529	8.711	8.985	9.289
2T-4Q	8.135	8.262	8.412	8.577	8.760	9.037	9.346
2T-5Q	8.177	8.307	8.458	8.625	8.810	9.088	9.403
2T-6Q	8.220	8.351	8.505	8.673	8.860	9.140	9.461

	N-8	N-8b	N-9	N-10	N-11	N-12	N-13
S.A.	9.392	9.688	10.034	10.454	10.839	11.292	11.799
1T	9.423	9.722	10.072	10.494	10.879	11.341	11.849
2T	9.455	9.790	10.109	10.534	10.919	11.390	11.898
2T-1Q	9.517	9.859	10.184	10.614	10.999	11.489	11.996
2T-2Q	9.580	9.927	10.259	10.694	11.079	11.587	12.095
2T-3Q	9.643	9.995	10.335	10.774	11.159	11.686	12.193
2T-4Q	9.706	10.063	10.410	10.854	11.239	11.784	12.292
2T-5Q	9.768	10.132	10.485	10.934	11.319	11.882	12.390
2T-6Q	9.831	10.200	10.560	11.014	11.398	11.981	12.488

ANEXO 4

NORMA DE VACACIONES

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

1. PERSONAL DE JORNADA NORMAL.

1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso

-Todo el personal sujeto a jornada normal, tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le correspondan en dicho período.

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

-Todas las fracciones serán de días completos.

1.2. Vacaciones atrasadas

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

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

1.3. Programación de vacaciones

1.3.1. Todo el personal sujeto a esta jornada, tendrá que entregar antes del 31 de Octubre de cada año al mando donde preste sus servicios su plan de vacaciones para el año siguiente, 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. Publicándose la programación provisional de vacaciones antes del 30 de Noviembre y la programación definitiva antes del 31 de Diciembre de cada año.

1.3.2 En el supuesto de que el 31 de Diciembre 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.

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

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

1.3.5 Las solicitudes de vacaciones no programadas sólo se concederán cuando lo permita la programación oficial de vacaciones y se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con quince días de antelación.

2. PERSONAL DE TURNO ROTATIVO.

2.1. Vacaciones correspondientes al año en curso

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

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

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

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

2.1.4 Si al terminar el año, un trabajador no ha cubierto igual número de días de vacaciones que los disfrutados por él, y siempre que haya sido motivado por causas ajenas a dicho trabajador, no se le tendrá en cuenta dicho déficit de jornada, con la salvedad de las horas que sean necesarias para cubrir, en los próximos años, las vacaciones que se disfruten en las condiciones señaladas en el punto 2.1.3.

2.2. Alternativas para el disfrute de las vacaciones.

2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado.

-Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador cubra 25 días vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de jornada de trabajo a turno, pactada en el capítulo II, punto 2.3, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

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

a) El trabajador que sustituya al que se marcha de vacaciones, no podrá realizar dos jornadas de trabajo seguidas (doblar jornada). En este caso deberá mediar un día de descanso.

- b) Si al incorporarse un trabajador a su turno teórico, una vez finalizada la sustitución de vacaciones de otro miembro del equipo, coincidiera la realización de Noche / Mañana y para evitar dos jornadas seguidas, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que se encuentre de descanso.
- c) Si por el mismo motivo anterior, le coincidiera a un trabajador tener que realizar las jornadas de noche y tarde, y para que no tenga que trabajar 12 días sin descanso, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que esté ese día de descanso.

#### 2.2.2 Disfrute de vacaciones en ciclos de descanso.

-Dado que los 25 días de vacaciones forman parte del cómputo anual de jornada de trabajo a turno, pactada en el capítulo II, punto 2.5, cada equipo puede decidir el disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en los ciclos de descanso. En este caso, las pueden disfrutar durante gran parte del año, e incluso en la totalidad, de dichos ciclos de descanso.

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

#### 2.2.3 Disfrute de vacaciones con cambio de ciclo de Turno.

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

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

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

#### 2.3. Plan de Vacaciones.

- 2.3.1. Antes del 31 de Octubre de cada año, cada grupo de trabajo presentará a su mando correspondiente un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones del año siguiente y la alternativa elegida para el disfrute.

En el supuesto de que los miembros del equipo de trabajo no coincidan en la misma alternativa, y caso de no haber acuerdo previo, las vacaciones se planificarán conforme a la alternativa elegida por la mayoría de los componentes de dicho equipo de trabajo y caso de persistir el empate, será el mando el que tome la decisión.

En todo caso siempre se respetará el que un trabajador elija el cincuenta por ciento de sus vacaciones de forma ininterrumpida.

- 2.3.2. Antes del 30 de Noviembre se publicará la correspondiente programación provisional y la definitiva antes del 31 de Diciembre.

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

- 2.3.4. Las vacaciones no programadas sólo se concederán cuando lo permita la programación oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con quince días de antelación.

- 2.3.5. No se llamará a ningún miembro del equipo que esté ya disfrutando su ciclo de descanso para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

#### 3. DERECHO DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE.

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

- 1º) Vacaciones correspondientes al año en curso.

- 2º) Vacaciones pendientes del año anterior.

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

El productor que hubiese 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 compañeros por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

Si, una vez ejercido el derecho de antigüedad, el empleado 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.

#### 4. INTERRUPCION VACACIONES POR ILT.

La Incapacidad Laboral Transitoria surgida con posterioridad al inicio de las vacaciones, únicamente interrumpirá éstas cuando dicha incapacidad, declarada por la Seguridad Social, vaya acompañada de hospitalización del trabajador afectado, o sea consecuencia de accidente extraprofesional, que determine la inmovilización total del trabajador durante la Incapacidad Laboral Transitoria.

El trabajador que hubiera sido declarado en ILT, a partir del inicio de sus vacaciones, y que no esté incluido en los casos del párrafo anterior, podrá solicitar de la Jefatura de Personal, una vez transcurridos 15 días de la baja, y de mantenerse en esta situación durante este periodo, se le conceda el tiempo de ILT interrumpa sus vacaciones, a partir del tercer día de baja.

La Jefatura de Personal, a la vista de la petición, recabando informe del Servicio Médico de Empresa, y teniendo en cuenta el historial médico del solicitante y el índice de absentismo del mismo, resolverá, en el plazo de 7 días, lo que considere más oportuno.

#### 5. INCIDENCIA DE CAMBIOS DE PUESTO O TRASLADOS EN LAS VACACIONES PROGRAMADAS.

Si el cambio o traslado se produce dentro de los 60 días anteriores a la fecha en que el afectado tuviera programado el inicio de sus vacaciones, deberán respetarse las mismas, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. En este último caso, y especialmente en los supuestos de que lo impidieran las necesidades del servicio por coincidencia de fecha con la programación de otros compañeros de trabajo, sin perjuicio, por supuesto, de realizarse el cambio o el traslado y atender a las necesidades del servicio, se negociaría oportunamente una solución entre los interesados, que podría requerir el asesoramiento del Comité de Empresa.

El acuerdo así logrado se trasladará al superior jerárquico de los interesados y al Departamento de Personal, que se ocuparán de su cumplimiento, salvo que el mismo pudiera ir contra las necesidades del servicio.

#### ANEXO 5

##### NORMATIVA SOBRE RETRIBUCIÓN 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 o A/B.
- 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 dividirá 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 o A/B, por decisión de la Empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontarán los pluses de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.



4. 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 correspondiente al año anterior.
5. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo o A/B y eventualmente realice ésta, devengará cada turno un plus al valor del Anexo 3 que se abonará en la nómina del mes correspondiente.

## ANEXO 6

## NORMA DE AYUDA A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T. POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD Y ACCIDENTE.

## 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, en los que el trabajador no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, aquí, 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
- Factor Riesgo
- 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
- Factor Riesgo
- Ad Personam

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

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

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

## 3º) Parte de baja de la Seguridad Social

Será necesaria la presentación del parte oficial de baja de la Seguridad Social desde el primer día de enfermedad; en otro caso, 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 sólo 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.

Una vez el trabajador sea dado de alta, deberá pasar reconocimiento en los Servicios Médicos de Empresa, como trámite obligatorio antes de la incorporación al trabajo. Debiendo ser aceptado el parte de alta por el Médico de Empresa.

## 4º) Consulta médica

En el caso de asistencia a consulta médica, debidamente justificada, 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.

## 5º) Ausencias del trabajo

La autorización para ausentarse del trabajo por enfermedad o para asistir a consulta médica será dada por el Servicio Médico de Empresa, o por el Jefe del Departamento fuera del horario de este Servicio. Abonándose en este caso el 100% de 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 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.

## ANEXO 7

## 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 INSS correspondiente, el pase a la situación de jubilación.

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, 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 INSS 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 períodos anuales, respetando al término de dichos períodos 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 INSS 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, Plus de Peligrosidad, Antigüedad, Diferencia Extrasalarial, Suplemento Fijo, Factor Riesgo y Pagas Extraordinarias.

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 haberse reconocido la jubilación por el INSS, en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, y de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80% 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 período de tiempo, se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que le otorgue el INSS 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, Factor Riesgo y Pagas Extraordinarias 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 habersele reconocido la jubilación por el INSS, con renuncia a las revisiones mencionadas en el Apartado a), anterior, y en la cuantía que figura, según nivel y edad de jubilación, en relación adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a formalizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la opción a la que desea acogerse entre las 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.

#### Claúsula 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 1991.

#### Claúsula quinta

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

La cantidad de pago único se configura, en el pacto y en la documentación para su aplicación, como indemnización por la extinción del contrato de trabajo, que la jubilación, de acuerdo con lo previsto en el Artº 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, determina.

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

#### CUADRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO SEGUN LA EDAD DE JUBILACION

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1	1.366.400	1.275.300	1.184.300	1.093.200	1.002.000	911.100
2	1.366.400	1.275.300	1.184.300	1.093.200	1.002.000	911.100
3	1.424.200	1.329.200	1.234.200	1.139.300	1.044.600	949.300
4	1.539.700	1.436.800	1.334.100	1.231.800	1.129.100	1.026.500
5	1.770.700	1.652.600	1.534.500	1.416.700	1.298.300	1.180.600
6	1.963.000	1.832.200	1.701.500	1.570.600	1.439.700	1.308.800
7	2.174.700	2.029.600	1.884.900	1.739.900	1.594.900	1.449.900
8	2.482.700	2.317.000	2.151.800	1.986.500	1.820.900	1.656.100
8b	2.771.200	2.586.500	2.402.000	2.217.100	2.032.500	1.847.700
9	2.925.400	2.730.600	2.535.200	2.340.000	2.145.300	1.950.100
10	3.137.000	2.927.800	2.718.700	2.509.800	2.300.600	2.091.400
11	3.367.800	3.143.500	2.918.900	2.694.300	2.469.800	2.243.800
12	3.945.300	3.682.400	3.419.600	3.156.400	2.893.300	2.630.200
13	4.522.700	4.221.300	3.919.800	3.618.200	3.316.600	3.015.300

#### ANEXO B

#### NORMA DE ORFANDAD

#### 1. PERSONAL BENEFICIARIO

Los hijos del personal fallecido (activo, jubilado o incapacitado), menores de 18 años o que se encuentren incapacitados (deficientes), tendrán derecho a la percepción de la prestación de orfandad en la cuantía que cada año se 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).
- Ceser la incapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestación.
- Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.
- Fallecimiento.

#### 2. PRORROGA DE LA PRESTACION

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

#### 2.1 Requisitos para la solicitud de prórroga

- Ser soltero, tener 18 años cumplidos y menos de 23 y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.
- Presentar impreso de solicitud (que facilitará la Empresa) documentando los estudios para los que se solicita la prórroga.
- Presentar recibo de matrícula o certificación acreditativa de los estudios o cursos 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 puede solicitar

- Graduado Escolar (un sólo 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.

#### 2.5 Prórroga especial

El derecho a percibir los beneficiarios de esta norma podrá ser prorrogado por otro año y, por tanto, no procederá su extinción cuando, a juicio de la Dirección, se encuentren causas excepcionales que justifiquen el incumplimiento de algunos de los requisitos, y simultáneamente se dé una situación de precariedad económica.

## ANEXO 9

## NORMA PARA SITUACIONES DE INVALIDEZ

## 1. OBJETO DE LA NORMA

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores fijos 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 (subsídium) 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 (subsídium + 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
- Factor Riesgo
- Suplemento Fijo
- Pagas Extraordinarias

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

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

## 2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual.

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

## 2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

**Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.**- Gran Invalidez.

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

**Tratamiento económico.**-La Compañía asignará, sobre la pensión que 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
- Factor Riesgo
- Suplemento Fijo
- Pagas Extraordinarias

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

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

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

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

## 2.3 Otras consideraciones

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

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

## ANEXO 10

## INFORMACION ECONOMICA

## Fecha de entrega:

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

## INDICE DE CONTENIDO

## 1. COMENTARIOS

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

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

## 2. COMPRAS

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

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

## 3. PRODUCCION

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 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 del año anterior.

## ANEXO 11

## LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNO.

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

## 1.- PERIODO A LIQUIDAR

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

## 2.- METODO PARA PRACTICAR LA LIQUIDACION

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

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

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

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

## Ejemplo:

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

El número de horas extraordinarias a cobrar será el siguiente:

Horas teóricas del mes	+	Horas por vacaciones	=	Total horas teóricas
144		48		192
Horas realizadas	-	Total horas teóricas	=	Horas extraordinarias
224		192		32

- El exceso de horas sobre la jornada correspondiente a cada día, así como el trabajo en día de descanso, se abonará como extraordinario.

- Si se diera la circunstancia, de que por abonar como extraordinarias las horas que se deben cubrir por vacaciones de otro miembro del equipo, y por tanto no poderse realizar las 1.736 horas de jornada anual pactada, la diferencia de horas hasta completar dicha jornada anual, se emplearán cuando la Empresa lo determine, en Formación o cualquier otro trabajo propio de su categoría y grupo profesional.

- En ningún caso, se abonarán más de una vez las mismas horas extraordinarias, ni por el mismo concepto, ni por conceptos distintos.

## 3.- REVISION DE LA NORMA

Las partes se comprometen a examinar las incidencias observadas en la aplicación de esta Norma; pudiéndose acordar, antes del 1 de Enero de 1990, aquellas modificaciones que se consideren oportunas para el perfeccionamiento de la misma.

## ANEXO 12

## REGIMEN DISCIPLINARIO. GLOSARIO DE TERMINOS.

## AGITACION:

Acción de mover a uno mismo o a los demás para, en grupo y fuera de los cauces legalmente establecidos, introducir cambios o forzar toma de decisiones.

## AMENAZA:

Acción de advertir con actos o palabras el propósito de hacer daño a las personas o instalaciones, que se sale de la denuncia o reconversión debida.

## CALUMNIA:

Acusación falsa, difundida o publicada con ánimo de hacer daño al calumniado.

## COACCION:

Fuerza o violencia que se hace a una persona para intentar obligarla a decir o ejecutar alguna cosa indebida o ilícita.

## DIFAMACION:

Acción de desacreditar a uno publicando o denunciando cosas contra su buena opinión y fama, fuera de los cauces establecidos para la denuncia de faltas.

## ESTAFA:

Acción de conseguir dinero o cosas de valor de la Empresa o compañeros, jefes y subordinados en el ámbito de la misma, con artificios o engaños y con ánimo de lucro.

## HURTO:

Acción de apoderarse de bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, jefes o subordinados poseen en el ámbito del Centro de Trabajo, sin violencia o intimidación a las personas ni fuerza de las cosas.

## IMPRUDENCIA:

Falta de prudencia. Negligencia punible e inexcusable que puede conducir a hechos que, de implicar intencionalidad, serían delito.

## LOCAL DEL COMITE:

A efectos de ocupación, no será considerado como "lugar de producción", siempre que los ocupantes sean miembros del Comité de Empresa.

## REINCIDENCIA:

Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción, por hechos contemplados en el mismo capítulo del catálogo de Faltas.

## REITERACION:

Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción por cualquier tipo de falta cometida.

## ROBO:

Acción de apoderarse de bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, jefes o subordinados poseen en el ámbito del Centro de Trabajo, con violencia o intimidación a las personas o fuerza de las cosas.

## SITUACION NORMAL O ESTABILIZADA:

Fase de un trabajo o proceso en los que los factores o variables que intervienen están controladas y evolucionan lógicamente y ordenadamente. La atención, vigilancia y urgencia requeridas es la habitual.

## SITUACION DE PRINCIPIO O FINAL DE PROCESO:

Fase que por su propia naturaleza implica un mayor riesgo tanto por el número de decisiones a tomar o actividades a realizar como por la posibilidad de desembocar en situaciones críticas. Requieren una mayor atención y vigilancia en la acción y una mayor urgencia en la toma de decisiones que la habitual.

## SITUACION CRITICA O DE EMERGENCIA:

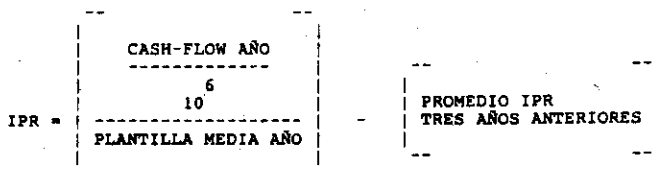
Fase en la que, por cualquier circunstancia, el trabajo o proceso se ha desestabilizado o desordenado y consiguientemente exige una serie de actuaciones inmediatas y urgentes para normalizar la situación y evitar los posibles riesgos o aminorar los perjuicios ya producidos. Requieren de la máxima diligencia y prudencia en la ejecución y toma de decisiones.

## TUMULTO:

Alboroto o movimiento, fuera de los cauces legales establecidos, producido por un conjunto de empleados en contra de la autoridad de la Empresa o de alguno de sus mandos o de las órdenes de éstos.

## ANEXO 13

## FORMULA DE PARTICIPACION EN RESULTADOS



IPR = Índice de Participación en Resultados.

CASH-FLOW = Beneficios más amortizaciones.

PLANTILLA MEDIA = Suma de la plantilla total de la Compañía al final de cada uno de los meses del año, dividida entre doce.

PROMEDIO AÑOS ANTERIORES = Cash-Flow a pesetas actuales, corregidas en función del Índice de Precios al Consumo medio de cada año.

## SISTEMA DE APLICACION:

Si el IPR del año corriente resulta superior al IPR promedio de los tres años anteriores, producirá una liquidación consistente en aplicar el índice diferencial al importe de la retribución fija bruta anual de cada trabajador en el año de que se trate (excluido de la misma el concepto Factor de Riesgo), con los siguientes límites:

- Mínimo de un 0'25% sobre la aludida retribución, si el resultado positivo del índice diferencial fuese inferior a 0'25.
- Máximo de un 0'50% sobre la aludida retribución, si el resultado positivo del índice diferencial fuese superior a 0'50.

**26808** *CORRECCION de errores de la Resolución de 8 de agosto de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 214, de fecha 6 de septiembre de 1991, páginas 29524 a 29533, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Artículo 6.º, donde dice: «... de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Título VIII.», debe decir: «... de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del Título VIII.».

Artículo 22.2, donde dice: «y cualquier otra cosa que obligue al I.N.S.H.T.», debe decir: «y cualquier otra causa que obligue al I.N.S.H.T.».

Artículo 37, a), donde dice: «la incorporación del trabajo de la madre», debe decir: «la incorporación al trabajo de la madre».

Artículo 40.6, donde dice: «de acuerdo con la presentación de los trabajadores», debe decir: «de acuerdo con la representación de los trabajadores».

Artículo 42.1.4, último párrafo, donde dice: «se realizará por el Departamento», debe decir: «se realizará por el I.N.S.H.T.».

Artículo 52, último párrafo, donde dice: «de la Dirección Provincial del Departamento o del INEM», debe decir: «de la Dependencia Provincial o Territorial del I.N.S.H.T.».

Anexo I, donde dice: «Titulado Superior S. Sanitario», debe decir: «Médico del Trabajo».

Donde dice: «Titulado Superior S. Técnico», debe decir: «Titulado Superior de Prevención».

Donde dice: «Técnico Medio S. Sanitario», debe decir: «Ayudante Técnico Sanitario».

Donde dice: «Técnico Medio S. Técnico», debe decir: «Titulado de Grado Medio de Prevención».

Donde dice: «Técnico Medio Administración», debe decir: «Titulado de Grado Medio de Administración».

Donde dice: «Oficial Primera Administración», debe decir: «Oficial Administrativo».

Donde dice: «Oficial Primera Admón. Op. Ord.», debe decir: «Oficial Administrativo Op. Ord.».

Donde dice: «Oficial de Oficios Varios», debe decir: «Oficial Primera de Oficios».

Anexo II, donde dice: «Titulado Superior M.C.S.E.», debe decir: «Titulado Superior».

Donde dice: «Titulado Superior S. Sanita», debe decir: «Médico del Trabajo».

Donde dice: «Titulado Superior S. Técnico», debe decir: «Titulado Superior de Prevención».

Donde dice: «Técnico Medio S. Sanitario», debe decir: «Ayudante Técnico Sanitario».

Donde dice: «Técnico Medio S. Técnico», debe decir: «Titulado de Grado Medio de Prevención».

Donde dice: «Técnico Medio Administración», debe decir: «Titulado de Grado Medio de Administración».

Donde dice: «Oficial Primera Administración», debe decir: «Oficial Administrativo».

Donde dice: «Oficial Primera Admón. Op. Ord.», debe decir: «Oficial Administrativo Op. Ord.».

Donde dice: «Oficial de Oficios Varios», debe decir: «Oficial Primera de Oficios».

Donde dice: «Técnico Medio S. Sanitario», debe decir: «Ayudante Técnico Sanitario».

Donde dice: «Técnico Medio S. Técnico», debe decir: «Titulado de Grado Medio de Prevención».

Donde dice: «Técnico Medio Administración», debe decir: «Titulado de Grado Medio de Administración».

Donde dice: «Oficial Primera Administración», debe decir: «Oficial Administrativo».

Donde dice: «Oficial Primera Admón. Op. Ord.», debe decir: «Oficial Administrativo Op. Ord.».

Donde dice: «Oficial de Oficios Varios», debe decir: «Oficial Primera de Oficios».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**26809** *RESOLUCION de 29 de junio de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.101/1989 (antes 1.314/1985), promovido por «Crush International, Inc.», contra acuerdo del Registro de 20 de marzo de 1984. (Expediente de marca número 1.035.096.)*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.101/1989 (antes 1.314/1985), interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Crush International, Inc.», contra resolución de este Registro de 20 de marzo de 1984, se ha dictado, con fecha 20 de julio de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Rafael Rodríguez Montaut, en nombre y representación de «Crush International, Inc.»; debemos declarar y declaramos que es conforme a derecho la resolución del Registro de la Propiedad Industrial recurrido; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, 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. S.

Madrid, 29 de junio de 1991.-El Director general, Julio Delicado Montero-Rios.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**26810** *RESOLUCION de 29 de junio de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 209/1988, promovido por «Maggi, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 5 de agosto de 1986 y 5 de abril de 1988.*

En el recurso contencioso-administrativo número 209/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Maggi, Sociedad Anónima», contra Resoluciones de este Registro de 5 de agosto de 1986