

30202 RESOLUCION de 12 de diciembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de julio de 1989, 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 por 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, 12 de diciembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «PETROQUIMICA, 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 este Convenio, las actividades de la Compañía que han venido siendo afectadas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

1.3. 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:

- a) Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Normas distintas de la Ordenanza para la Industria Química.
- b) Las personas cuya relación con la Compañía este excluida de la Legislación Laboral en vigor.
- c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director General.
- d) Los Directores, que regularan su relación laboral por contrato individual de trabajo, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.
- e) Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento y Técnicos Superiores Jefe que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1981, 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 adscrita 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 1989, y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 1990, 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, las partes estudiarán, en lo que a aplicación se refiera, su posible aplicación a este Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones legales que regulen dichas materias.

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

1.9. INCREMENTO SALARIAL

1.9.1. INCREMENTO PARA 1989

a) Se pacta un incremento del 4% para los conceptos de la Mesa Salarial de repercusión directa (Anexo I), clasificados bajo los epígrafes de: Remuneraciones Fijas, Importes Perifoneados y Plus de Productividad.

b) Se pacta un incremento del 4,5% para los siguientes conceptos: Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad, Stand-By y Absentismo.

Igualmente, experimentarán dicho incremento los siguientes conceptos de Obra Social: Compensación Económica, Becas de Empleados, Ayuda Escolar y Becas para hijos de empleados, Cantidad de pago único para Jubilados e Invalidos y Orfandad.

c) El incremento del valor de las Horas Extraordinarias será del 10%.

1.9.2. REVISIÓN PARA 1989

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 31 de Diciembre de 1989 una variación acumulada respecto al 31 de Diciembre de 1988 superior al 3,5%, se efectuará una revisión salarial de los conceptos de Salario Base, Perifoneados, Antigüedad, Diferencia Extrasalarial, Suplemento Fijo, Plus de Productividad, Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad, Horas Extraordinarias, Stand-By, Absentismo y Factor Riesgo, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del índice que publique el INE.

Igualmente experimentarán esta revisión los siguientes conceptos de la Obra Social: Orfandad, Cantidad de Pago Único para Jubilados e Invalidos y garantía mínima para Jubilación, Invalidez y Viudedad.

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 1989, y se efectuará sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados en 1º de Enero de este año.

1.9.3. INCREMENTO PARA 1990

a) Se pacta un incremento igual al porcentaje que arroje el Índice de Precios al Consumo para el conjunto del año, más un punto aplicable a los conceptos de la Mesa Salarial de repercusión directa (Anexo I), clasificados bajo los epígrafes de Remuneraciones fijas e Importes Perifoneados y Plus de Productividad, Factor Riesgo, Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad, Horas Extraordinarias, Stand-By y Absentismo.

b) Igualmente, experimentarán dicho incremento los siguientes conceptos del capítulo de Obra Social: Orfandad, Garantía para Viudedad, Jubilados e Invalidos, Cantidad de Pago Único para Jubilados e Invalidos, Ayuda Escolar y Becas para hijos de Empleados, Becas de Empleados, Ayuda Transporte, y Compensación Económica.

c) El incremento que se aplicará en 1º de Enero de 1990 a todos los conceptos relacionados en los apartados a) y b), y con carácter provisional, será el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno para el conjunto del año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990, más un punto.

1.10. RETRIBUCION ANUAL GARANTIZADA

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

Para el año 1990, el salario anual bruto garantizado será el que se contemple en las tablas salariales correspondientes a dicho año confeccionadas con los criterios establecidos en el punto 1.9.3. del presente Capítulo.

1.11. INVALIDEZ, JUBILACION, VIJEDAD Y ORFANDAD

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se formalizarán las negociaciones para el establecimiento de una Reglamentación de un Plan de Pensiones, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, negociándose nuevamente los Acordados y Normas (recaídas en los Anexos) de este Convenio, relacionados con dichas prestaciones.

1.12. REGIMEN DISCIPLINARIO

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se negociará un Capítulo relativo a la regulación del Régimen Disciplinario dentro de la Empresa, que una vez establecido se incorporará al articulado de este 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 dependerán 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 12A
Jefe Departamento 12B
Jefe Departamento 23
Técnico Superior Jefe

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TÉCNICO

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
Calificador
Oficial 12 Especialista M.C.
Operador

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial 12 Advo. M.C.
Oficial 12 Advo.
Oficial 23 Advo.
Auxiliar Advo. A
Auxiliar Advo.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ESPECIALISTA

Oficial 12 Especialista
Oficial 23 Especialista
Oficial 32 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 Arts 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 ampliándose 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 este acuerdo 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 cumpliendo lo establecido en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y designando siempre entre el personal que cumple los requisitos necesarios a aquel que tenga mayores 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 el 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 viviera ocupando el trabajador, de acuerdo con las características de su nueva localidad de residencia, o compensarle con una cantidad mensual equivalente al 10% de la decava 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 ferroso, después del traslado, este 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 CATEGORÍA

A) Trabajos de superior categoría

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría laboral que tuviera reasociada, 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, enfermedad por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia ferrosa 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 1.736 horas para 1.989 y 1.990.

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 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 dedicada 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 servicio de la Compañía.

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

Quedan suprimidos los tres puentes que estaban pactados en Convenios anteriores, al quedar compensados con los días de licencia para Asuntos Propios a que hace mención el punto 2.10. de este Capítulo.

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

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

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 regula 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 1.989 y 1.990 de dos días de licencias retribuidas para asuntos propios 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 disfrutaran 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 disfrutaran 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 períodos de vacaciones. Entre estas y las licencias retribuidas para asuntos propios, tendrán que seguir 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 establecidas 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 relativo 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.
- Las trabajadoras de nuevo ingreso disfrutaran 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.

Peterson 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 Estatuto de los Trabajadores.

2.12. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN TURNO ROTATIVO

2.12.1 Puestos de estructura constante.

En los puestos de Unidades de Proceso y aquellos similares 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.

2.12.2 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 será: MM TT NN

2.12.3 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.

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

23. 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 el operario saliente que no ha sido relevado.

32. Si la ausencia previsiblemente durará más de un día, transcurrido este y de no estar disponible personal del turno suplente, el restante personal en alta del equipo asignado al puesto, se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para adaptar el turno relativo 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 este 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 correspondía realizar el siguiente ciclo de descanso.

48. 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 accedan.

- Trabajar ocho horas diarias sin descanso.

Animismo, no se llamará a ningún miembro del equipo, que este en ese momento disfrutando su ciclo de descanso, para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviere 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, serán de realización obligatoria.

2.12.4. Regulación de Las vacaciones.

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

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.736 horas para 1.989 y 1.990 de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

2.12.5. Largo enfermedad

Se entiende por largo 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 largo enfermedad que se produzcan, de forma inmediata o conocerse por la Empresa dicha situación del trabajador.

2.12.6. 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.

2.12.7. Turno Suplente.

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

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

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

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

2.12.9. Liquidación de Situaciones Especiales.

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

2.13. COBERTURA DE VACANTES EN PUESTOS NO SUJETOS A RÉGIMEN DE TURNOS.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en puestos sujetos a turnos. El personal de este horario, en igualdad de condiciones referidas a formación y categoría, tendrá preferencia para cubrir las 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 3ª Especialista
Auxiliar Administrativo A
- Nivel 3 Oficial 2ª Especialista
Oficial 2ª Administrativo
Auxiliar de Laboratorio
- Nivel 4 Analista de Laboratorio
Calculador
Oficial 1ª Especialista
Oficial 1ª Administrativo
- Nivel 5 Analista de Laboratorio M.C.
Delineante
Oficial 1ª Especialista M.C.
Oficial 1ª Administrativo M.C.
Operador

- Nivel 6 Ayudante Técnico
Delineante 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 2ª
- Nivel 12 Jefe Departamento 1ª B
- Nivel 13 Jefe Departamento 1ª A

3.2. SALARIO BASE

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

3.3. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES**3.3.1. Plus de Antigüedad**

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

En los casos de ascensos o de cambios de categoría que impliquen variación de los conceptos de Salario Base y Peligrosidad, los Pluses de Antigüedad devengados con anterioridad, se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría. Estos Pluses de Antigüedad se devengarán: 4 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 3 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 incidencias 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 crea 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 14.347 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 da derecho a la percepción del Plus ni a la integración del mismo al fondo.

B) Plus de Festividad

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

Este Plus se hará efectivo por cada día festivo no coincidente con Sabado 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 3.867 ptas., por cada día que corresponda su percepción.

3.4.5. Factor de Riesgo

En el presente Convenio se crea el Factor de Riesgo, cuyo cuantía, en función del puesto que se ocupa, se divide en tres niveles distintos, con importe mensual, según se relaciona en el Anexo 3, de 1.500, 2.000 y 3.000 pesetas respectivamente.

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 del Tubero y Soldadores, Electricidad e Instrumentación, Mecánicos de Campo, Maquinas Herramientas, Manobras y Almacén.
- Todo el personal de Seguridad.
- Conductor camión.

Nivel 2

- Técnicas 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.

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 Decreto Ley 2001/83, siendo el valor resultante el que figura en el Anexo 3.

El importe pactado en este Convenio del valor de la hora extraordinaria se establece como un porcentaje 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, solo 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 o efectos de catástrofe adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el Artº 22 del Real Decreto 1658/81 y Real Decreto 92/85 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 imitación de la vigente legislación no debe 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 se realicen inmediatamente 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 iniciados posteriormente en la misma, notificándose con antelación estas circunstancias, a 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 los órdenes de trabajo que afecten a los puntos b) y c) anteriores tendientes a corregir las desviaciones que hayan podido producirse 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 realizaran de forma sistemática horas extraordinarias

que rebasen lo previsto en el Arts. 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.

9i, en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se siguen superando los límites de horas extras legales, la Compañía procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dichos límites legales.

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

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

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

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

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

3.5.3. Compensación de las Horas Extraordinarias con descanso.

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

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

De acordarse esta compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,75 de descanso.

3.5.4. PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Este concepto salarial se califica como Complemento de Cantidad 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 se computará en la base de cálculo para los Complementos de Jubilación e Invalidez que se revelan en los Anexos 7 y 9 respectivamente.

3.6. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

3.6.1. Pagos Extraordinarios.

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 Antigüedad, Diferencia Extrasalarial y Plus de Antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.

3.6.2. Suplemento Fijo.

La cuantía de este concepto se fija en 200,767 ptas. y se percibirá junto con la nómina correspondiente al mes de Enero.

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

3.7. INCENTIVOS POR REDUCCION DE ABSENTISMO

a) Si al 31 de Diciembre de 1989, el Índice de Absentismo acumulado correspondiente al período Enero/Diciembre de dicho año fuere inferior a 25,5 o/oo se abonarán 47.908 pesetas brutas/empleada y año por este concepto.

b) Si al 31 de Diciembre de 1990 el Índice de Absentismo acumulado correspondiente al período Enero/Diciembre de dicho año, fuere inferior a 25,0 o/oo, se abonará una cantidad por este concepto equivalente a la pactada para 1989, revisada de acuerdo con el punto 1.9.3 de este Convenio.

IV - OBRA SOCIAL

4.1. ECONOMATO

A partir de 18 de Enero de 1987 y por quedar integrada en el Plus de Productividad, se suprime la asignación que había establecido a estos fines.

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 estos compras.

En los Centros de Trabajo donde no exista Economato se establece para cada trabajador, una asignación de 3,831 Ptas. mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

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

4.2. BECAS A EMPLEADOS

Sobre la plantilla al 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 1.400 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 entregue a los fines sociales que decida.

4.3. GRUPOS DE EMPRESA

A partir de 19 de Enero de 1987 y por quedar integrado en el Plus de Productividad, se suprime el fondo que había establecido a estos fines.

4.4. AYUDA ESCOLAR Y BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se revisará en un 6,5% el importe establecido para 1989 por cada nivel de enseñanza.

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

En el Anexo 6 se establece la concesión de complemento al personal en situación de 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 sujeción del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

4.6. JUBILACION

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado una percepción anual bruta de 845.078 Ptas. durante el año 1989, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

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

4.7. TRANSPORTES

Se mantienen los actuales servicios de transportes y, en compensación de estos, 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 caso del medio de locomoción establecido por la Compañía, se fija para 1989 una ayuda de 4.500 ptas./mes por empleado.

4.8. 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.

4.9. VIJEDAD

Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 664.794 Ptas., durante el año 1989, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

4.10. ORFANDAD

Con la regulación que se establece en el Anexo 8, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1989, a 21.804 Ptas. brutas que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

4.11. SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTE

Se mantienen los actuales Seguros establecidos por la Compañía en colaboración con el personal. 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.

4.12. 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 este caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo), una percepción bruta anual de 845.078 Ptas. durante el año 1989, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

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

4.13. OTRAS AYUDAS

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, o Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (siempre que en este caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo), el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 21.804 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 viniere recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como las costas 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.

4.14. ATENCIONES SOCIALES

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

4.15. DOTACIONES PARA PENSIONES

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se asegura dotando las reservas correspondientes para garantizar las percepciones por Invalidez, Orfandad, Jubilación y Viudedad.

V - DERECHOS SINDICALES**5.1. INFORMACION SOBRE LA MARCA DE LA EMPRESA E INVERSIONES****5.1.1. Interés Económico**

Se mantiene el plan de información económica contenido en el Anexo 10. El Comité de Empresa en sus reuniones con la Dirección pedirá 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. PROCEDIMIENTO PARA LAS SANCIONES

En el supuesto de que a un empleado se le impute falta grave o muy grave, se le advertirá que puede solicitar asesoramiento del Comité de Empresa desde que la Compañía inicie el proceso, para que este pueda informar al respecto.

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

El encargado de estas, recibida la notificación del Comité de Empresa personándose en el procedimiento, dará cuenta a este de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical y salvo oposición de los propios testigos se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma.

Terminadas las actuaciones y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité durante 48 horas el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe, que unirá a las actuaciones y transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, sumo no se hubiera emitido el informe, el representante de

la Compañía dictará la resolución que estime oportuna, que se notificará al interesado y al Comité.

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

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estudiará la confección de una norma sobre Régimen Disciplinario en la Empresa, tomando como base los criterios existentes en el actual Reglamento de Régimen Interior.

5.3. OTROS DERECHOS SINDICALES

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

La Compañía entregará a petición del Comité de Empresa una relación del personal sujeto a Convenio, indicando el tipo de contrato que tiene cada uno. 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, así como le facilitará el material de oficina necesario.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborales 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 regularmente 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, si 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 tablero de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea, con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora, telex y telefax, 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 objeciones 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 representen, 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 necesario la sustitución, esta, 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 Seguridad e Higiene. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

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

6.2. MEDICINA PREVENTIVA

Reconoce 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, origen 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 Comites. 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 deriven consecuencias negativas 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 encuentre constituido en Petroquímica Española, S.A., podrá recibir la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Oficial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si 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 la interpretación de la legislación de Convenios Colectivos, en aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.
- b) Recibir trimestralmente información concreta de la masa salarial y además información económica pactada en el Convenio.
- 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.

ANEXO I

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
REMUNERACIONES FIJAS	REMUNERACIONES EVENTUALES "AD PERSONAM"
Salario Base	DIETAS
Plus de Peligrosidad	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
Diferencia Extrasalarial	GASTOS DE REPRESENTACION
Plus de Antigüedad	
REMUNERACIONES VARIABLES	SERVICIOS SOCIALES
Plus de Turno Rotativo	Economato
Plus de Turno A/B	Cafetería
Plus de Nocturnidad	Comedor
Horas Extras	Asistencia Sanitaria
Gratificaciones	Vestimenta y Equipo
Stand-by	
Sustituciones	
Plus de Festividad	ATENCIONES SOCIALES
Plus de Disponibilidad	Fondo Pensiones
Plus de Productividad	Dotaciones Sociales
Factor de Riesgo	Educación Especial Hijos
Absentismo	

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA

IMPORTE PERIODIFICADOS

Pagos Extraordinarios
Suplemento Fijo

ATENCIONES SOCIALES

Viudedad
Becas empleados
Orfandad
Ayuda Escolar
Ayuda de Transporte
Becas hijos de empleados
Asignacion Económica
Cantidad pago unico jubilados

MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA

FORMACION PROFESIONAL

TRANSPORTE DEL PERSONAL

COMPLEMENTOS A LA SEG. SOCIAL

Complemento de Accidentes
Complemento de Enfermedad
Complemento de Invalidez
Complemento de Jubilacion

SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA

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

Plus Turno	Plus Turno A/B	Plus Nocturnidad
940	471	86

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

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
1.500	2.000	3.000

SUPLEMENTO FIJO

200.767

MODULO BASE CALCULO HORAS EXTRAS

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20	2T-30	2T-40
1	677	696	715	749	767	822	852
2	677	696	715	749	787	822	852
3	677	696	715	749	787	822	852
4	747	766	787	826	869	911	973
5	822	846	866	911	957	1.005	1.050
6	879	903	925	975	1.020	1.069	1.117
7	981	1.009	1.035	1.092	1.146	1.199	1.255
8	1.114	1.149	1.180	1.239	1.302	1.366	1.427
8b	1.218	1.252	1.285	1.353	1.422	1.486	1.556
9	1.358	1.394	1.431	1.503	1.582	1.656	1.728

ANEXO 2

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

- 18) El Comité de Empresa designa al titular representante del puesto para la Descripción del Puesto de Trabajo (DPT).
- 29) El titular designado confecciona la DPT, junto con un representante del Dpto. de Personal.
- 39) El representante del Dpto. de Personal y el titular del puesto de trabajo convienen en este las funciones reconocidas en la DPT, elaborada según el apartado anterior; realizando las modificaciones que correspondan.
- 49) 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.
- 52) Se reúnen el Dpto. de Personal y el Dpto. correspondiente para aunar criterios y dar forma definitiva a la DPT.
- 62) Se reúnen el representante del Dpto. de Personal y el representante del puesto para las conclusiones y redacción definitivas de la DPT.
- 72) Si hay acuerdo, se firmará la descripción por el Dpto. y el representante, y se enviara copia al Comité de Empresa.
- 84) En caso de desacuerdo se remite a la Dirección y al Comité de Empresa para su estudio.
- 92) En reunión conjunta entre la Dirección y el Comité de Empresa se estudiarán las propuestas para llegar a su resolución definitiva.
- 102) De no alcanzarse acuerdo en esta reunión, la Dirección enviara sus conclusiones definitivas al Comité de Empresa.

ANEXO 3

VALORES SALARIALES

CONCEPTOS FIJOS Y PLUS

Nivel	Salario Base	Plus Paternidad	Diferencia Extrasalarial	Valores Mensuales del Plus de Productividad
1	53.414	5.341	39.936	6.075
2	55.958	5.596	41.276	6.150
3	58.505	5.850	43.336	6.226
4	59.776	5.977	53.889	6.302
5	62.320	6.232	62.647	6.378
6	64.862	6.486	71.951	6.530
7	71.729	7.173	77.639	6.682
8	78.597	7.859	92.391	6.834
8b	85.467	8.547	101.124	6.986
9	94.115	9.412	114.784	7.138
10	100.081	10.009	141.670	7.290
11	100.081	10.009	170.136	7.441
12	123.238	12.324	182.572	7.593
13	123.238	12.324	227.993	7.745

HORAS EXTRAS

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20	2T-30	2T-40
1	1.184	1.218	1.252	1.310	1.378	1.438	1.502
2	1.184	1.218	1.252	1.310	1.378	1.438	1.502
3	1.184	1.218	1.252	1.310	1.378	1.438	1.502
4	1.307	1.341	1.378	1.445	1.521	1.595	1.702
5	1.438	1.480	1.515	1.595	1.674	1.758	1.838
6	1.539	1.580	1.618	1.706	1.785	1.870	1.953
7	1.716	1.766	1.812	1.911	2.006	2.099	2.196
8	1.950	2.011	2.065	2.169	2.278	2.391	2.498
8b	2.132	2.191	2.248	2.367	2.488	2.601	2.723
9	2.377	2.439	2.505	2.630	2.769	2.898	3.024

ANEXO 4

NORMA DE VACACIONES

La presente norma se considerara 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 corresponden en dicho periodo.

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

-Todas las fracciones serán de días completos.

1.2. Vacaciones atrasadas

-Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfruta 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 al

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 disfrutarán dentro de los seis meses siguientes al alta.

1.3. Programación de vacaciones

1.3.1. Toda el personal sujeto a esta jornada, tendrá que entregar antes del 31 de Enero de cada año, el mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por 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 28 de Febrero y la programación definitiva antes del 31 de Marzo de cada año.

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

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

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

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

2. PERSONAL DE TURNO ROTATIVO.

2.1. Vacaciones correspondientes al año en curso

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

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

2.1.3. Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó oportunamente por causas justificadas debidas 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 disfrutarán dentro de los seis meses siguientes al alta.

2.2. Alternativas para el disfrute de las vacaciones.

2.2.1. Vacaciones con fraccionamiento ilimitado.

-Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador 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 1.736 horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras al disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

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

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

b) Si al incorporarse un trabajador a su turno teórico, una vez finalizada la sustitución de

vacaciones de otro miembro del equipo, coincidiere la realización de Noche/Mañana y para evitar dos jornadas seguidas, la noche del que este 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 este de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que este 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 1.736 horas de trabajo a turno, cada equipo puede decidir si 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 esta Anexa.

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

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

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

-Los 7 días restantes de vacaciones se podrán disfrutar en los ciclos 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 Enero de cada año, cada grupo de trabajo presentará a su mando correspondiente, un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones 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.

A partir del 01.01.90, se respetará, en todo caso, el que un trabajador elija el cincuenta por ciento de sus vacaciones de forma ininterrumpida.

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

2.3.3. En el supuesto de que el 31 de Marzo algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Dpto. correspondiente procederá a establecerla, 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 solo se concederán cuando le permita la programación oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con anterioridad a la segunda mañana del ciclo de turno anterior.

3. DERECHO DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE.

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

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 mas 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 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.

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. INTERRUPTIÓN VACACIONES POR I.L.T.

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

El trabajador que hubiera sido declarado en I.L.T. a partir del inicio de sus vacaciones, y que no este 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 período, se le conceda que el tiempo de I.L.T. 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 40 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 se 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 ocupará de su cumplimiento, salvo que el mismo pudiera ir contra las necesidades del servicio.

ANEXO 3

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 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 A/B, por decisión de la Empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontará los pluses de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.
- No se efectuará descuento de los pluses de Turno y Nocturnidad por motivos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turnos rotativos tenga un índice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso no superior al índice de referencia correspondiente al año anterior.
- Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo A/B y eventualmente recalifica esta, devengará cada turno un plus al valor del Anexo 3 que se abenara en la nómina del mes correspondiente.

ANEXO 4

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

1) 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.º del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en Incapacidad Laboral Transitoria.

2) Enfermedad

2.1 Dos primeros días.- Durante los dos primeros días de Incapacidad Laboral Transitoria, derivadas de enfermedad, en los que el trabajador no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, así como 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 al 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

3) 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 solo 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 tramite obligatorio antes de la incorporación al trabajo. Debiendo ser aceptado el parte de alta por el Médico de Empresa.

4) 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.

5) 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 28 día que se produzca una baja oficial. A estos efectos se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad o en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

ANEXO 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 jubilado.

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

- b) Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no hubieran cumplido los 65, 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 prerroga 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 jubilan 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 retiran 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), garantice al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80% de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por Salario Base, Plus de Peligrosidad, Antiquedad, Diferencia Extrasalarial, Factor Riesgo y complementos periódicos de vencimiento superior al mes, en el momento de su jubilación.

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

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habersele 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, Antiquedad, Diferencia Extrasalarial, Factor Riesgo, Suplemento Fijo y complementos periódicos de vencimiento superior al mes, en el momento de su jubilación.

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

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

- a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de un 10% acumulativo y sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarán a cabo hasta los 65 años de edad.

- b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de 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 formulas reseñadas en los Apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

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

Cláusula cuarta

La garantía económica de la presente Norma, se aplicará al personal que se jubile entre el uno de Enero y el treinta y uno de Diciembre de 1989.

Cláusula quinta

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

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, ostentará.

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 ÚNICO SEGUN LA EDAD DE JUBILACION

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1	1.172.400	1.094.300	1.016.200	938.000	859.800	781.600
2	1.172.400	1.094.300	1.016.200	938.000	859.800	781.600
3	1.222.000	1.140.500	1.059.000	977.600	896.300	814.500
4	1.321.100	1.232.800	1.144.700	1.056.900	968.800	880.800
5	1.519.300	1.418.000	1.316.700	1.215.600	1.114.000	1.013.000
6	1.694.300	1.572.100	1.460.000	1.347.600	1.235.300	1.123.000
7	1.866.000	1.741.500	1.617.300	1.492.900	1.368.500	1.244.100
8	2.130.300	1.989.100	1.846.300	1.704.500	1.562.400	1.421.000
8b	2.377.800	2.219.300	2.061.000	1.902.400	1.744.000	1.585.400
9	2.510.100	2.343.000	2.175.300	2.007.800	1.840.800	1.673.300
10	2.691.700	2.512.200	2.332.800	2.133.500	1.974.000	1.794.500
11	2.889.700	2.697.300	2.504.500	2.311.800	2.119.200	1.916.800
12	3.385.200	2.159.700	2.934.200	2.302.600	2.482.600	2.256.800
13	3.880.700	3.422.100	3.363.400	3.104.600	2.843.800	2.587.300

ANEXO 8

NORMA DE ORFANDAD

1. PERSONAL BENEFICIARIO

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

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

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

- Cumplir 18 años de edad, salvo que en tal momento sufriese incapacidad (deficiencia).
- Ceser la incapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestación.
- Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.
- Fallecimiento.

2. PRORROGA DE LA PRESTACION

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

2.1 Requisitos para la solicitud de prorroga

- Ser soltero, tener 18 años cumplidos y menos de 23 y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.
- Presentar impreso de solicitud (que facilitara la Empresa) documentando los estudios para los que se solicita la prorroga.
- Presentar recibo de matricula o certification acreditativa de los estudios o cursos que se realiza.
- Presentar certificado de convivencia en el que se indique estado y dependencia economica del interesado, del cabeza de familia o de quien haga sus veces.
- Presentar certification academica de resultados obtenidos en el curso anterior y cada vez que se inicie el curso.
- A los que cumplen 18 años, tener aprobado el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se puede solicitar

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

2.3 Requisitos generales

- Los estudios deben orientarse a la obtencion de una titulacion oficial.
- Excepcionalmente se podran homologar aquellos estudios que sean equivalentes en horas lectivas y contenidos a los de Centro oficiales y que estén impartidos por Organismos o Instituciones de reconocida solvencia educativa.
- Se consideraran aquellas enseñanzas que se cursen a distancia por no existir en las Centro de residencia del solicitante.
- Los beneficiarios de prorroga que finalicen los estudios en el mes de Junio, deben comunicarlo a efectos de extincion del derecho.

2.4 Extincion del derecho

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

2.3 Prorroga especial

El derecho a percibir los beneficiarios de este norma podrá ser prorrogado por otro año y, por tanto, no procedera su extincion cuando, a juicio de la Direccion, se encuentren causas excepcionales que justifiquen el incumplimiento de algunos de los requisitos, y simultaneamente se da una situacion de precariedad economica.

ANEXO 9**NORMA PARA SITUACIONES DE INVALIDEZ****1. OBJETO DE LA NORMA**

El ambito personal de aplicacion de la presente Norma se extendera a aquellos trabajadores fijos de PETRESA que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situacion de Invalidez Provisional, así como a los que obtengan la declaracion de Invalidez Permanente en sus distintos grados de calificacion.

2. REGULACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

Las asignaciones que establece la Compañia a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con caracter comier-

mentario a las establecidas en el Regimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuacion, teniendo en cuenta que el citado personal no podra percibir ingresos totales superiores en su cuantia anual a los de un trabajador en activo en la Compañia perteneciente a la misma categoria profesional.

2.1 Personal en situacion legal de Invalidez Provisional.

Delimitacion.-Dicha situacion podrá prolongarse hasta seis años a partir de la declaracion inicial de Invalidez Laboral Transitoria y se extinguira por las causas previstas en la Ley.

Tratamiento economico.-Una vez fijada la prestacion economica (subsidio) por Invalidez Provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halle en esta situacion percibirá una cantidad bruta complementaria a aquella, a partir del momento en que dicha Invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidio + complemento) garanticen al trabajador el 100% del salario anual en cada momento correspondiente a su categoria profesional por los conceptos del:

- Sueldo Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Factor Riesgo
- Suplemento Fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

El mencionado complemento se percibirá en 12 mensualidades haciendose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestacion economica (subsidio) a cargo de la Seguridad Social.

2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.**2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual.**

El personal calificado en este grado de incapacidad con caracter definitivo, no tendrá derecho a la percepcion de complemento alguno con cargo a la Compañia, dado que continua en activo en su trabajo y puesto habitual.

2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesion habitual.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.

Gran Invalidez.

Con la fecha de la calificacion definitiva segun resolucion dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguira de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañia, de acuerdo con la legislacion laboral vigente.

Tratamiento economico.- La Compañia asignara, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pensión garanticen unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoria profesional en la fecha de la calificacion definitiva por los conceptos del:

- Sueldo Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Factor Riesgo
- Suplemento Fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

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

Igualmente recibirá, tras la calificacion definitiva una cantidad bruta de pago unico en igual cuantia que la fijada en la Norma de Jubilacion de la Compañia para el personal de su categoria profesional y 65 años de edad.

Regularizacion de complementos percibidos.-Al producirse la calificacion definitiva se regularizaran todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolucion para surtir efectos economicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularizacion que proceda se realizara con cargo a la cantidad bruta de pago unico que le corresponde percibir.

Procedera igualmente la regularizacion cuando, tras producirse una nueva calificacion 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 contemplen en esta Norma serán, documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

Los impuestos que puedan originarse con y por acción 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 Septiembre
Periodo Enero/Septiembre	- 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 del:

- 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 previstos en el presupuesto.

ANEXO 11

LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNO.

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

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 finalizarse 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 correspondiere 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 aceros de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, estos se contabilizarán a efectos del número de horas a realizar, como si de hecho se hubieran trabajado.

- Las horas correspondientes a las jornadas de trabajo realizadas para cubrir vacaciones de un compañero, se sumarán a las horas teóricas que correspondiere 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 realizara 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 correspondiere 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 empleará 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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

30203 RESOLUCION de 29 de septiembre de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en los recursos contencioso-administrativos números 1.444/1985 y 1.454/1985, promovidos por «Rolls Royce Limited y Rolls Royce Motors Limited», contra acuerdos del Registro de 5 de mayo de 1984 y 24 de octubre de 1985.

En los recursos contencioso-administrativos números 1.444/1985 y 1.454/1985, interpuestos ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Rolls Royce Limited y Rolls Royce Motors Limited», contra Resoluciones de este Registro de 5 de mayo de 1984 y 24 de octubre de 1985, se ha dictado, con fecha 15 de diciembre de 1988, por la citada