

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6104 RESOLUCION de 22 de febrero de 1995, 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» (PETRESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA), (Código de Convenio número 9004042), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 22 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PETROQUÍMICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (PETRESA)

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. *Ambito territorial.*

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los centros de trabajo de «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA), situados en territorio nacional.

2. *Ambito funcional.*

Quedan incluidas en este Convenio, las actividades de la compañía que han venido siendo afectadas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, a la que este pacto sustituye, conforme establece la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/1994.

3. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (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 esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3, c), del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de Administración y su dedicación solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director general, conforme al Real Decreto de 1 de agosto de 1985.

d) Los Directores, que regularán su relación laboral por contrato individual de trabajo.

e) Los trabajadores con categoría de Jefes de Departamento y Técnicos Superiores Jefes 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, adquirida la categoría de Jefe de Departamento o Técnico Superior Jefe con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, a la hora cero del día 1 de enero de 1994, y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1995, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

5. *Normas superiores.*

Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia y, concretamente, a lo dispuesto en el artículo 3.3 y 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. *Unicidad.*

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

7. *Normas subsidiarias.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

8. *Denuncia del Convenio*

El Convenio se prorrogará por la tácita, de año en año, si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral. De existir denuncia oportuna se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

II. JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1. *Jornada de trabajo.*

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de la empresa es de mil setecientos veinte horas.

La jornada de trabajo en los centros de la empresa será de cuarenta horas semanales.

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

2. *Horarios de trabajo.*

Los horarios de trabajo serán los que, para cada centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente y los que, por mutuo acuerdo, se pacte entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

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.

En cada centro de trabajo y mediante acuerdo entre la Dirección del mismo y la representación de los trabajadores, se establecerán los criterios sobre flexibilidad de horario que resulten acordes con una racional organización del trabajo. Cuando las necesidades del servicio lo requieran y así lo acuerden las partes, se podrá establecer una distribución de las horas diarias de trabajo efectivo superior a las nueve horas, o superior a las horas semanales indicadas en el número 1, y respetando, en este caso, el descanso de doce horas entre jornadas y el número anual de horas a realizar.

Cuando la realización de los horarios establecidos dé lugar a desviaciones positivas respecto a las mil setecientos veinte horas de trabajo anuales pactadas, se estará a lo dispuesto para su regularización, en el punto 5 de este capítulo sobre licencias para asuntos propios y descansos compensatorios.

En caso de darse un cómputo inferior a mil setecientos veinte horas, se seguirán los criterios de recuperación actuales, u otros que pudieran acordarse en el futuro para ajustarse a la jornada anual pactada.

A los efectos del cómputo de la jornada anual, si en el ciclo previsto para un trabajador sujeto a jornada de turno rotativo, por necesidades de la empresa se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoples de turnos o situaciones especiales de similar

naturaleza, éstos se contabilizan, a efectos del número de horas a computar, como si de hecho se hubieran trabajado.

Los cambios de horarios del personal, entre los autorizados en el centro, que se produzcan cuando las necesidades del servicio lo requieran, a juicio de la Dirección, o cuando sea el trabajador destinado a cualquier otro puesto que le requiera cambiar el horario habitual anterior, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.

El establecimiento de otros horarios distintos de los actualmente autorizados o de los relacionados en este Convenio, se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación del personal afectado y, de no lograrse, se someterá conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y tal como se pacta en este Convenio, a resolución de la jurisdicción laboral competente.

3. Ausencia.

3.1 Concepto.—Se considera ausencia al trabajo la falta de cumplimiento de la jornada establecida por causas distintas al disfrute de vacaciones, compensaciones por horarios que dan lugar a exceso de jornada y las licencias sindicales.

Se considerará, por tanto, absentismo laboral, las ausencias motivadas por faltas, retrasos, huelgas, permisos particulares, licencias no compensatorias de exceso de jornada, incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente, maternidad y consulta médica.

3.2 Parte de baja de la Seguridad Social.—En todos los casos será necesario avisar a la empresa, de ser posible con antelación, y presentar el parte oficial de baja de la Seguridad Social oportunamente; en otro caso, se considerará falta injustificada al trabajo. Dicho parte de baja, así como el de confirmación en su caso, 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, distinto del denominado parte de consulta, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

3.3 Salidas del trabajo. Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica será obligatorio el conocimiento previo de Médico de empresa o ATS del servicio y el «enterado» de su Jefe, o sólo el «enterado» de su Jefe, caso de no encontrarse presente nadie del Servicio Médico. En este caso se abonará el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos incluido el plus de turno y nocturnidad, para el primer día y pasándose a la situación de enfermedad a partir del día siguiente, si se produjese baja oficial. A estos efectos, se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad, después de la salida autorizada, o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

3.4 Coordinación.—La compañía, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, podrá organizar, en sus Servicios Médicos, un sistema de verificación y asistencia, a través de los correspondientes reconocimientos, que podrán determinar, según los informes recibidos, la supresión o suspensión del complemento que se recoge en el punto 4 del capítulo IX del Convenio y, en supuestos excepcionales, adoptar las decisiones que correspondan respecto a mejoras en la cobertura de las prestaciones a cargo de la empresa.

La inasistencia injustificada a los reconocimientos que a estos efectos se establezcan, determinará la no percepción de los complementos de la empresa.

4 Vacaciones.

Se garantizan para todo el personal veinticinco días laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin límite siempre que sea por días completos, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la compañía.

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

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 regulado en este Convenio.

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio, serán notificados siempre a los trabajadores. Si alguna fracción de dichas vacaciones no pudiera ser programada, el trabajador deberá solicitar, con quince días de antelación, las fechas de disfrute de esta fracción, teniendo derecho a que la empresa le notifique su concesión o denegación, con

cinco días de anticipación a la citada fecha. Si, una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador y éste en ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, percibirá, aparte de la retribución del día trabajado, una cantidad de 3.000 pesetas brutas por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc., debidamente justificados. Igual tratamiento económico se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la empresa dentro de los tres días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

En ningún caso, el período de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

En el anexo I se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

5. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales ininterrumpidos.
- Nacimiento de hijo: Tres días naturales ininterrumpidos. Estos días serán ampliables en uno más en caso de precisar desplazamiento y según necesidad justificada, o por el tiempo imprescindible, si dichos tres días coinciden con festivos, para realizar las gestiones oportunas de inscripción en el Registro Civil.
- Matrimonio de hijos: Un día natural (el de la boda).
- Fallecimiento de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Cuatro días naturales ininterrumpidos. Se podrán conceder uno o dos días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.

Fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos: Dos días naturales ininterrumpidos. Se podrán conceder uno o dos días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.

Enfermedad grave de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Tres días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

Enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos: Dos días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

e) Traslado de domicilio habitual: Un día (aquel en que se efectúe el traslado).

f) Deber inexcusable de carácter público: Por el tiempo indispensable para cumplirlo. A estos efectos, se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

Primero.—Deberes de carácter político, entendiéndose como tales los que emanan para los ciudadanos de las normas reguladoras del Estado, de su organización y de las prescripciones de la Constitución respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones generales, municipales, autonómicas o referendums en calidad de elector o de miembro de las mesas.

Segundo.—Deberes derivados de la organización jurídica social. Dentro de ellos pueden incluirse las obligaciones que emanan de las leyes de procedimientos.

Aplicación: Citaciones personales procedentes de autoridades judiciales, militares, gubernativas o administrativas.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborales, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado para que, en un tiempo indispensable se cumplimente un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, se estará en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica se refiere a lo dispuesto en la normativa legal que regule la situación.

La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia será en cada caso exigida por la empresa.

g) Exámenes: En el caso de que los trabajadores de PETRESA precisen concurrir a exámenes para la obtención de título profesional tendrán derecho, previa petición, a la licencia retribuida consiguiente por el tiempo de duración del examen coincidente con la jornada laboral y siempre que se den los siguientes requisitos:

Se esté inscrito en centro docente oficial.

Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias.

h) Renovación del carnet de conducir: Un día cuando lo precise un trabajador cuya actividad principal sea de conductor y medien pruebas al efecto.

5.1 Licencias por causas excepcionales.—El responsable de cada centro de trabajo de la empresa podrá conceder licencias retribuidas por causas excepcionales que, a su juicio, las justifiquen.

5.2 Justificación.—En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores deberán los trabajadores presentar en la Jefatura de Personal, y en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes, documentos legales o médicos, que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

5.3 Licencias para asuntos propios.

5.3.1 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 existan entre 1.720 horas y las resultantes de los días laborables establecidos en los calendarios de las respectivas comunidades autónomas donde se encuentran enclavados los diferentes centros de trabajo de la empresa.

5.3.2 Personal de turnos rotativos.—El personal de turno rotativo dispondrá, en concepto de descanso compensatorio, de cuatro días de licencias retribuidas para asuntos propios, dentro de su ciclo habitual de 219 jornadas de turno, para ajustar su cómputo de jornada anual a las 1.720 horas pactadas.

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

No obstante dicha programación, estas licencias se disfrutarán prioritariamente en paradas de unidades o instalaciones, por el personal que no tenga cometidos específicos en tales circunstancias.

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

Con objeto de clarificar su administración se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

No podrán acumularse a los períodos de vacaciones. Entre éstas y las licencias retribuidas para asuntos propios tendrán que mediar días de trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio de la Dirección, lo permita.

El disfrute de vacaciones programadas, por otros trabajadores, tendrá preferencia sobre el de estas licencias.

En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número muy elevado de solicitudes, el Jefe de cada departamento, determinará, en base a los grupos de incompatibilidades establecidos para los planes de vacaciones y en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo, estableciéndose un orden rotativo en el disfrute de estas licencias.

Estas licencias habrán de disfrutarse a lo largo del año, por lo que no podrán ser sustituidas por compensación económica. En consecuencia, tampoco podrán dejar de disfrutarse, en el año de que se trata, para acumular en los años siguientes, salvo que la acumulación obedezca a causas de fuerza mayor y exista al efecto, además, acuerdo escrito al respecto entre el trabajador y la empresa, en que así se determine.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán la parte proporcional de estas licencias, según el número de meses trabajados durante el año.

6. 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, causando el trabajador baja en la misma.

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

PETRESA podrá cubrir, si lo considera necesario, la ausencia del trabajador que disfruta el permiso sin sueldo: Con otro empleado del mismo nivel salarial del ausente; con trabajo de superior nivel salarial en las condiciones establecidas en el punto 9.1 del capítulo IV de este Convenio; dedicando a cubrir la ausencia a un trabajador considerado excedente de acuerdo con lo pactado en el punto 4 del capítulo III de este Convenio. Igualmente, contratando un interino en la forma y condiciones establecidas en el artículo 15, c), del Estatuto de los Trabajadores, y empleando personal puesto a su disposición por empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas al efecto.

7. Excedencias.

7.1 Forzosa.—Se concederá, de acuerdo con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, a los que sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entenderá por cargos públicos tanto los que se ejerzan en el Estado como en las comunidades autónomas y en las corporaciones locales o en organismos paraestatales sujetos a las normas de derecho público.

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

El reingreso, que dará lugar a la reincorporación inmediata, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Además, se considerarán en excedencia forzosa, con reserva de plaza, los que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

Invalidez provisional declarada al término de la incapacidad laboral transitoria y, sin perjuicio de los complementos de la prestación de la Seguridad Social establecido en este Convenio Colectivo.

Los que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario, o la prestación sustitutoria al efecto legalmente regulada.

Los que ocupen cargo público o sindical para el que las disposiciones legales vigentes exijan la excedencia forzosa.

La suspensión decretada por la empresa, cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, por parte del trabajador, imposibilite las prestaciones del trabajo, en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, de acuerdo con lo que dispone el artículo 37.3, d) del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá efectos similares a las de la excedencia forzosa que se regula en este apartado, la concedida para atender el cuidado de un hijo menor de tres años, durante el primer año, a partir del inicio de su disfrute.

7.2 Voluntaria.—El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Los trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reingreso en la empresa deberán hacerlo con una antelación de treinta días naturales, al vencimiento de la misma.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel salarial al suyo que hubiera al momento de su petición de reingreso o se produjera en la empresa posteriormente.

III. ORGANIZACION DEL TRABAJO

1. Principios generales.

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de PETRESA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la propia empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructuración interna de la empresa con arreglo a principio de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.

Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que, las funciones principales y, por tanto, determinantes del nivel salarial de un puesto, ocupen, de forma preferente, el tiempo de trabajo. Asimismo, se garantiza a todos los trabajadores de la compañía una ocupación efectiva.

2. Extensión del trabajo.

En todos los puestos de trabajo se realizarán todos los trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituyen el eje básico de su actividad por tratarse de trabajos conexos o de continuidad y que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad, aunque, considerados dichos trabajos de forma aislada, pudieran ser propios de niveles salariales inferiores o de especialidades diversas.

Los trabajos complementarios deben reunir las siguientes características:

- a) Corta duración en relación con el tiempo total dedicado a la función principal.
- b) No repercusión en detrimento de la formación profesional.

Excepcionalmente, el personal, en los casos de emergencia, deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos se entenderá por emergencia la situación que surge, de forma imprevisible, y que determina riesgos para las personas o instalaciones.

Durante las paradas de unidades, el personal de las que queden fuera de servicio podrá ser incorporado a los grupos de trabajo que se establezcan en las programaciones correspondientes, dedicándose a realizar trabajos propios de su grupo profesional.

3. Movilidad del personal.

La movilidad del personal en el seno del propio centro de trabajo se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, y no tendrá otras limitaciones que las originadas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Las modificaciones de condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

Cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la necesaria formación y, con anterioridad, se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

De cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puestos de trabajo se dará cuenta para su informe al Comité de empresa.

Cuando la movilidad consista en el cambio de puesto de trabajo con carácter indefinido, el interesado recibirá, con antelación al cambio, la correspondiente descripción de funciones salvo que se trate de un puesto de nueva creación, en cuyo caso se le facilitará cuando las funciones asignadas se consoliden y como máximo seis meses después de ocupado el puesto.

4. Tratamiento personal excedente por causas organizativas.

Durante la vigencia de este Convenio, y como cláusula obligacional del mismo, la empresa se compromete a que, en aquellos casos en que, por aplicación del principio de racionalidad y optimización en la organización del trabajo, algún trabajador quedase sin ocupación efectiva, se procederá a su recolocación utilizando alguna de las alternativas siguientes:

- a) Asignándole trabajos de su mismo grupo profesional.
- b) Asignándole trabajos de distinto grupo profesional previa la oportuna capacitación.
- c) Incorporándole a otra empresa del grupo en centro de trabajo ubicado en la misma localidad de residencia.
- d) Incorporándole a otro centro de trabajo de la empresa o incorporándole a otra empresa del grupo, en ambos casos, en localidad distinta a la de su residencia habitual.

La alternativa del apartado d) sólo se aplicará cuando resulte inaplicable la de los apartados a), b) y c) por inexistencia de vacante.

De existir, posteriormente, vacante en el lugar de origen, para la cual fuera idónea el trasladado, éste tendrá prioridad para ocuparla, si la solicitara, salvo que exista otro trabajador de la empresa con mayor derecho. De producirse el nuevo traslado tendrá carácter de voluntario.

Además, en este último caso del apartado d), cuando por imposibilidad de las restantes alternativas proceda su aplicación, PETRESA cumplimentará y liquidará todas las compensaciones previstas en este Convenio para los traslados por decisión de la empresa.

La falta de aceptación por el trabajador de las soluciones propuestas para su ocupación efectiva —expresada en el plazo de veinte días a partir de la comunicación de la decisión, o su anulación por autoridad o jurisdicción competente y, en definitiva, la imposibilidad de asignar tareas en la forma relacionada— facultará a la compañía para adoptar otras decisiones previstas en la normativa legal y la relevará de su compromiso de recolocación.

Se informará al Comité de empresa o Delegado de personal del centro al que pertenezca el trabajador afectado, del hecho de la falta de ocupación efectiva a que se refiere el párrafo primero y de todas las decisiones que se adopten para la asignación de tareas al empleado.

Cuando la solución que se proponga suponga al trabajador el pase a otra empresa del grupo se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) El empleado, a raíz de que se acepte por la empresa del grupo su incorporación, dejará de prestar sus servicios en PETRESA, quedando en ella en situación de excedencia especial. Esta situación se prolongará durante el tiempo que preste sus servicios en la empresa del grupo.

b) La incorporación del empleado a la empresa del grupo se efectuará respetando, por ésta, como mínimo, la antigüedad y salario que tuviera reconocidos en PETRESA, garantizándole la formación profesional oportuna si fuera necesario.

c) Previamente a su incorporación, y con independencia de la diferencia existente entre ambas relaciones, se fijarán documentalmente las garantías para el mantenimiento de la retribución y beneficios sociales que existan en el Convenio Colectivo vigente en PETRESA en cada momento y que correspondan al nivel salarial y antigüedad del trabajador.

d) También documentalmente se determinarán los supuestos que por cese en la empresa del grupo, o por disolución, cierre, o expediente de regulación de empleo en ésta, el empleado podrá optar por la incorporación a PETRESA, poniendo fin a su excedencia especial.

e) Efectuada la reincorporación, el tiempo de prestación de servicios en la empresa del grupo, sin perjuicio de que se trate de relaciones laborales distintas, se computará como tiempo prestado efectivamente en PETRESA, a efectos de la antigüedad, respetándose, a título individual, las condiciones retributivas más favorables que pudiera haber alcanzado en la empresa del grupo.

Las normas inmediatamente anteriores serán aplicables a cualquier trabajador con el que se convenga el pase a otras empresas del grupo, aunque la incorporación lo fuera por causa distinta a la que se regula en este apartado.

Este procedimiento de colocación se ajusta a lo dispuesto en los artículos 41 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Traslados o en cambios de residencia.

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

5.1 Por mutuo acuerdo o a instancia del interesado.—En las conversaciones previas al correspondiente pacto, si el interesado lo desea, interviendrá en estas conversaciones un representante del Comité de empresa.

A los efectos de ejecutar el acuerdo logrado no se precisará intervención alguna de la autoridad laboral o judicial y se estará, en todo caso a lo acordado entre las partes.

5.2 Por decisión de la empresa.—Se efectuará cumpliéndose lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y designando siempre entre el personal que cumpla los requisitos necesarios a aquel que tenga menores responsabilidades familiares.

No será trasladado por decisión de la empresa el personal que tenga cuarenta y cinco años cumplidos o con una antigüedad superior a diez años en la empresa.

Cuando se trate de traslado de personal que tenga la consideración de excedente se estará a la regulación que para estos casos se establece en el punto 4 de este capítulo.

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

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

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

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

d) La Dirección de la empresa optará entre facilitar vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando el trabajador, de acuerdo con las características de su nueva localidad de residencia, o compensarlo con una cantidad mensual equivalente al 10 por 100 de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de PETRESA velará porque el traslado, en materia de vivienda, no ocasione al trabajador perjuicio económico, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de origen.

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

e) Caso de que se produzca en su centro de origen una vacante a cubrir de la categoría que tiene el trasladado forzoso, después del traslado, éste tendrá derecho preferente para cubrir la vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma. Este traslado tendrá carácter de «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:

Retribución base.
Antigüedad.
Complemento retributivo fijo.
Factor riesgo.

6. Organización del trabajo en la jornada de turno rotativo.

6.1 Presencia en el puesto.—La continuidad de los procesos o de la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo, supone que el trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle, o, en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle. En aquellas situaciones en las que no existan dicho proceso productivo continuo y las condiciones de trabajo lo permitan, el mando podrá autorizar a un trabajador ausentarse de su puesto de trabajo sin necesidad que le releve otro compañero, salvo que lo impidieran las necesidades del servicio.

6.1.1 Ciclo de trabajo.—Se establece el ciclo de trabajo de 6T+4D que se repetirá a lo largo de todo el año:

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

La secuencia de rotación de turnos para los seis días de trabajo será:
MM TT NN.

Siendo:
M: Mañana.
T: Tarde.
N: Noche.

6.1.2 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 el puesto no puede quedar desocupado.

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

2.º 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 cuatro horas

y, cubriendo, por tanto, con las cuatro horas de prolongación del saliente, 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.

3.º Cada equipo de trabajo propondrá al Jefe del departamento en los primeros días de cada año, el ciclo de trabajo para cubrir aquellas ausencias que duren más de un día, no estando disponible el turno suplente.

El citado ciclo de cobertura ha de contar con la autorización expresa del mando y el conocimiento previo del departamento de personal.

La aceptación del ciclo de turno propuesto por los equipos y autorizado por el responsable del departamento no podrá nunca originar más horas extras ni tener mayor costo económico de lo que representa el número de horas necesarias para sustituir la propia ausencia de un trabajador en el equipo de turno.

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

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

4.º En caso de no existir por cualquier razón dicha programación o no poder realizarse el ciclo programado para las coberturas, especificado anteriormente, el equipo asignado al puesto de trabajo, se pondrá a disposición del Jefe del departamento, que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal del equipo, en alta, y preferentemente respetando sus descansos, cubra las veinticuatro horas.

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

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

Siempre que se pueda con el turno suplente.

Trabajar, realizando jornadas especiales, si los componentes del equipo acceden.

Trabajar ocho horas diarias sin descanso.

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

7.º Si la organización de estas sustituciones, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida, éstas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 4.º del punto 5.1 del capítulo V del Convenio, serán de realización obligatoria.

6.1.3 Regulación de las vacaciones.—Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el capítulo II y anexo I del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

En aquellos puestos de turno rotativo que no dispongan de turno suplente, en la estructura organizativa, la empresa se compromete a garantizar el cumplimiento del plan de vacaciones cuando exista una baja por larga enfermedad, mediante los cambios organizativos correspondientes.

6.1.5 Extinción de contrato.—Las coberturas que deban producirse como consecuencia de extinciones de contratos de trabajo, se producirán en un plazo máximo de veinte días.

6.1.6 Turno suplente.—La empresa garantiza la cobertura de aquellos puestos de trabajo de unidades de proceso y servicios auxiliares que queden sin cubrir por una situación de larga enfermedad de algún trabajador.

La tarea esencial del turno suplente será 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 descripción de funciones.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del turno suplente que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá cualquier tipo de ausencias que se pudieran producir en los puestos a turno rotativo.

La organización y el funcionamiento del turno suplente se regula en la norma, pactada, correspondiente.

En lo referente a ciclos de trabajo y descansos, se estará a lo que, con carácter general en el punto 6.1.1 de este capítulo, se regula para la jornada de turno rotativo. No obstante y respetando el descanso entre jornadas, los trabajadores que componen el turno suplente, podrán ser incorporados al equipo de turno rotativo donde se produzca una ausencia, pasando en este caso a seguir la rotación del turno del trabajador ausente.

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

Si excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada, las horas reales de exceso mensuales, sobre las teóricas que debiera trabajar, serán abonadas conforme a la liquidación de jornadas mensuales.

El personal que fuese designado por la empresa, pasará del turno de noche al de mañana y/o tarde, cuando las necesidades del servicio lo requieran, conservando la percepción del plus de nocturnidad.

6.2 Liquidación de situaciones especiales.—El exceso de jornada por realización de ciclos no tipificados en la normativa de la jornada de turno, ya sea por cambio de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

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

b) Se abonará como exceso de jornada mensual todo lo que exceda del tiempo de trabajo teórico.

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

d) Se abonará como extraordinario el exceso de horas sobre las correspondientes a cada día, excepto cuando coincida que un miembro del equipo estuviera de vacaciones u otro en situación de absentismo. En este caso, sólo se abonará como extraordinario el exceso de jornada diaria, correspondiente a la cobertura del absentismo.

e) Se abonará como extraordinario el tiempo trabajado en los días correspondientes de descanso, consecutivos a seis días de trabajo ininterrumpidos, independientemente del ciclo que se esté realizando, excepto cuando coincida que un miembro del equipo estuviera de vacaciones u otro en situación de absentismo. En este caso, sólo se abonará como extraordinario el exceso de jornada, correspondiente a la cobertura del absentismo.

f) Como excepción de lo expresado en los apartados d) y e), se abonarán en el equipo de trabajo, las horas realizadas para cubrir, al mismo tiempo, el absentismo de un miembro del equipo y las vacaciones de otro, siempre que la baja por absentismo se haya producido una vez iniciadas las vacaciones del otro miembro del equipo, hasta que se incorpore uno de los sustituidos, a partir de cuyo momento volverán a ser de aplicación los apartados d) y e).

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

Asimismo, no se contabilizarán como tiempo de cobertura de vacaciones aquel que se abone como horas extraordinarias.

h) El hecho, por sí solo, de realizar una o varias noches consecutivas, no da derecho a descansar en los días siguientes a dichas jornadas de noche.

6.3 Secuencia alternativa de rotación.—Se establece esta otra secuencia de rotación del turno:

TT MM NN DDD.

Que se registrará para todos los efectos de organización liquidación y vacaciones, de acuerdo con las normas pactadas en el Convenio vigente.

6.4 Elección de la secuencia.—En todo caso, la elección de una u otra secuencia de rotación, se hará en condiciones de homogeneidad en los distintos departamentos, debiendo existir en cada uno de éstos una sola secuencia de turno. La aceptación de la misma se decidirá por mayoría entre los trabajadores del departamento donde se propone el cambio, notificándolo por escrito al departamento de personal y al Comité de empresa.

IV. CLASIFICACION PROFESIONAL, TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR NIVEL SALARIAL, ALTAS Y BAJAS DE PERSONAL, VACANTES

1. Ordenación 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 niveles salariales que más adelante se indican.

La ordenación personal que, a continuación se expresa, tendrá mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los niveles salariales que se recogen en ella, sino aquellos que, en cada momento, exijan las necesidades de la empresa.

2. Grupos profesionales.

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales, estando integrados, en cada uno de ellos, los niveles salariales que se indican.

Grupo profesional	Niveles salariales
Jefe departamento	10, 11, 12 y 13.
Técnico superior	8 y 9.
Técnico medio	7.
Técnico auxiliar	5 y 6.
Especialista	1, 2, 3 y 4.
Administrativo	2, 3 y 4.

2.1 Definición de grupos profesionales.

2.1.1 Jefes de departamento.—Agrupa a aquellos trabajadores que desempeñan, por designación de la Dirección, funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsables de las más importantes unidades orgánicas de la empresa.

2.1.2 Técnicos superiores.—Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que ejercen funciones de Dirección en un área de gestión, y/o aquellos que, por la exigencia de la aplicación de conocimientos técnicos de alto nivel, necesitan una titulación superior, o experiencia reconocida, para ejercer una determinada actividad.

2.1.3 Técnicos medios.—Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que encontrándose en una posición organizativa funcional intermedia realizan, principalmente, funciones que están encaminadas a coordinar los recursos humanos y técnicos bajo su supervisión o aquellos que, por la exigencia de aplicación de conocimientos técnicos, necesitan una titulación de grado medio, o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.

2.1.4 Técnicos auxiliares.—Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de alta cualificación, que requieren, por su especialización, y para el ejercicio de la actividad, una titulación, al menos a nivel de Formación Profesional de segundo grado, o experiencia reconocida, y/o realizan funciones de seguimiento operativo de equipos de trabajo a su cargo.

2.1.5 Especialistas.—Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de carácter operativo utilizando los equipos, máquinas y herramientas necesarias para la realización de su cometido, que requieren un nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida, adecuada, para el ejercicio de la actividad, en relación con los distintos niveles que lo integran.

2.1.6 Administrativos.—Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en oficina, utilizando los equipos informáticos, y procedimientos necesarios para la realización de su cometido, que requieren un nivel de Formación Profesional o de prácticas o de experiencia reconocida, adecuado y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.

3. Tarifas de cotización a la Seguridad Social de los nuevos niveles.

Realizada esta nueva clasificación por grupos, con la sustitución de las categorías profesionales por niveles, las partes señalan que la variación

no repercute en los grupos de cotización reconocidos, en la actualidad, al personal que, por tanto, y no obstante el nuevo sistema, mantendrá la tarifa anteriormente reconocida por la categoría anterior, en el nuevo nivel asignado, trasladándose este acuerdo, a los efectos previstos en el artículo 36 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, al centro directivo de la Seguridad Social correspondiente.

4. Definición de los niveles salariales.

Las definiciones de los niveles salariales integrados en los grupos profesionales reseñados en el punto 2 de este capítulo están recogidos en el manual de definiciones para la clasificación profesional pactado.

5. Criterios para realizar la clasificación profesional.

La asignación del grupo profesional y nivel salarial a cada trabajador de la empresa sujeto a este pacto se realizará en función del trabajo que real y habitualmente desarrolla en su puesto, dentro de la estructura organizativa, y que viene reseñado en la correspondiente descripción del puesto de trabajo.

La descripción del puesto de trabajo podrá incluir la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o niveles salariales, realizándose en este caso la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Los niveles salariales, definidos para cada grupo profesional, son el instrumento para realizar la clasificación profesional. En consecuencia, en la definición de cada nivel salarial se recoger los elementos básicos que le caracterizan.

6. Descripción de puestos de trabajo.

Cada persona dispondrá del documento denominado descripción del puesto de trabajo en el que deberá constar el ámbito de responsabilidad que de forma habitual tiene asignado el puesto que ocupe.

La descripción de puesto de trabajo recogerá los siguientes apartados:

- Denominación del puesto.
- Grupo profesional.
- Departamento/unidad.
- Nivel salarial.
- Puesto inmediato superior
- Funciones principales del puesto.

7. Garantías «ad personam».

7.1 Puestos con nivel inferior.—A los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del actual sistema de clasificación profesional, ocupen puestos de trabajo clasificados con nivel salarial inferior al que ostentan, se les respetarán los derechos laborales y económicos de su nivel 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 nivel salarial y grupo profesional. En estos cambios de puestos de facilitará siempre la oportuna información y formación profesional no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador, suficientemente demostrada.

7.2 Nivel salarial 8B.—Los trabajadores cuyo puesto de trabajo esté clasificado con el nivel salarial 8 y perciban la retribución correspondiente al nivel salarial 8B mantendrá el disfrute del mismo en las condiciones pactadas en este Convenio.

8. Aplicación y seguimiento del sistema de clasificación profesional.

8.1 Aplicación.—La asignación del nivel salarial a los diferentes puestos que comporta la estructura organizativa de la empresa es competencia de ésta, aplicando el vigente sistema de clasificación profesional. El contenido a tener en cuenta para la clasificación será el trabajo realmente desarrollado por el trabajador de acuerdo con las funciones asignadas por la organización y recogidas en la descripción del puesto de trabajo.

8.2 Seguimiento.—Las reclamaciones que individualmente pudieren producirse por estimar incorrecta la clasificación pasarán a ser analizadas por una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

9. Trabajos de superior e inferior nivel salarial.

9.1 Trabajos de superior nivel salarial.—El trabajador que sea destinado a realizar funciones de nivel salarial superior a las que correspondan

al que tuviera reconocido percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución del nivel correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Este suplemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo de desempeño de las tareas superiores y mientras dure esta asignación.

Si se detectase que un trabajador se dedica, de forma rotativa y sistemática y durante más del 50 por 100 de sus jornadas anuales, a sustituir ausencia en puesto de superior nivel salarial, la representación del personal podrá solicitar que la Dirección de la empresa determine, si concurren las circunstancias anteriores, la posibilidad de cambio de nivel. No serán objeto de esta regulación las sustituciones fijas de un empleado determinado por licencias, servicio militar, incapacidad, laboral transitoria, excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se realizarán durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiéndose a partir del primer día de la sustitución la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

9.2 Trabajos de inferior nivel salarial.—Se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Altas y bajas de personal.

10.1 Ingreso.—La empresa, previa a la admisión del personal, cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan respecto a ingreso de trabajadores.

10.2 Período de prueba.—Con toda persona que ingrese en la empresa podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los restantes trabajadores.

Durante su transcurso la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de las partes.

En cuanto a las experiencias a realizar, derecho y obligaciones, antigüedad e incapacidad laboral transitoria, de concertarse la prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

10.3 Ceses.—El trabajador podrá dar por extinguido su contrato de trabajo solicitando su baja por escrito a la Dirección de la empresa, con el enterado de su superior jerárquico, con diez días de antelación si se tratara de personal de los niveles del 1 al 5, quince días para el personal del 6 al 8 y treinta días si se tratase del personal del resto de los niveles.

Si no se produjera el citado preaviso por parte del trabajador sin causa justificada, la empresa podrá descontar en la liquidación del mismo una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior. Si se avisara oportunamente la baja, la compañía preparará la liquidación de los conceptos que correspondan por saldo y finiquito antes de los treinta días siguientes al preaviso.

11. Vacantes.

11.1 Naturaleza de las vacantes.—Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin uno o varios titulares y la Dirección de la empresa, en lugar de acordar su amortización, decide su provisión. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

La Dirección podrá amortizar libremente las vacantes, no asignando empleados a los puestos en estas condiciones o produciéndose ello por movilidad funcional de los que los ocuparon. En este último caso, conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa notificará a la representación de personal oportunamente estas decisiones.

11.2 Vacantes definitivas.—Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo en los que uno o varios de sus titulares han pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo o han cesado en la empresa.

11.3 Vacantes temporales.—Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular o titulares han pasado, temporalmente, a otro puesto o se halla en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, sanción, servicio militar y otra causa de análoga naturaleza, de las previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que le confiere derecho de volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

11.4 Provisión de vacantes temporales.—Las vacantes temporales se cubrirán, en cualquier caso y de considerarse necesario, por decisión exclusiva de la Dirección. A estos efectos, podrá la Dirección bien destinar provisionalmente al puesto vacante al trabajador que considere adecuado,

sin otra limitación que la de no perjudicarle económica ni profesionalmente, bien contratar del exterior a un trabajador con carácter de interino durante el tiempo que perdure la causa que dio lugar a la producción de la vacante.

Una vez incorporado el titular del puesto cesará la sustitución temporal, reintegrándose en el primero de los casos el sustituto a su antiguo puesto y, en el segundo, extinguiéndose la relación laboral con el interino.

11.5 Provisión de vacantes definitivas.—Si, por cualquier circunstancia, el titular del puesto no se reintegrara en la fecha prevista o extinguiera su relación con la empresa, la vacante adquirirá, desde dicho día, la condición de definitiva, y se cubrirá de acuerdo con las normas de los artículos siguientes o se amortizará de considerarlo oportuno la Dirección.

En este caso, y si se diera la circunstancia de que la vacante se hallase cubierta con un trabajador contratado como interino, éste cesará, de modo automático, al proveerse de la manera prevista en el párrafo anterior, es decir, se cubra o amortice la plaza, quedando extinguida la relación laboral con éste en cualquiera de los dos casos.

11.6 Formas de provisión de vacantes.—Las vacantes definitivas se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa de no decidir su amortización por:

Ascensos.

Cambios de puestos, siempre que sea posible, o traslados.

Ingresos de personal fijo o contratado provisional según modalidad autorizada al efecto.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o de los niveles salariales equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años y no concurrieran las circunstancias relacionadas en el apartado de vacantes temporales, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la empresa que proceda a la cobertura de la vacante conforme se establece en el punto anterior.

V. REGIMEN ECONOMICO

1. Estructura salarial.

Se pacta, sustituyendo la anterior estructura salarial, la que se concreta, de acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en este capítulo.

Conforme a la sustitución reseñada, se integran en la nueva estructura los conceptos suprimidos de la anterior.

2. Retribución base garantizada.

La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente Convenio tiene un salario base bruto garantizado, consistente en los valores que a continuación se indican:

Nivel salarial	Valor anual (*) Pesetas	Valor mensual Pesetas
1	1.832.415	114.526
2	1.949.670	121.854
3	2.121.071	132.567
4	2.349.547	146.847
5	2.613.771	163.361
6	2.863.664	178.979
7	3.141.090	196.318
8	3.588.116	224.257
9	4.325.893	270.368
10	4.938.398	308.650
11	5.459.951	341.247
12	6.153.335	384.583
13	6.982.500	436.406

(*) Doce pagas mensuales y cuatro gratificaciones extraordinarias.

3. Complementos salariales personales.

3.1 Premio de antigüedad.—Como premio a la antigüedad, cada trabajador tendrá derecho a dos trienios y posteriormente a quinquenios, sin limitación en su número, calculados sobre la retribución base más el complemento retributivo fijo, en razón a los porcentajes que se indican a continuación:

Nivel salarial	Valor del trienio (en porcentaje)	Valor del quinquenio (en porcentaje)
1	2,537	5,074
2	2,565	5,130
3	2,536	5,071
4	2,401	4,802
5	2,308	4,615
6	2,219	4,439
7	2,266	4,532
8	2,200	4,399
8B	2,208	4,415
9	2,192	4,383
10	2,040	4,081
11	1,845	3,690
12	2,015	4,030
13	1,775	3,550

El premio de antigüedad se devengará: A partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres años de servicio en la empresa, el primer trienio; a partir del día 1 del mes en que se cumplan los seis años, el segundo trienio, y a partir del día 1 de los sucesivos períodos de cinco años, cada uno de los quinquenios.

En los casos de cambio de nivel salarial, el premio de antigüedad se calculará sobre los valores de los conceptos correspondientes al nuevo nivel salarial adquirido.

3.2 Complemento retributivo fijo.—Tendrán derecho a este plus, en la cuantía que a continuación se indica, los trabajadores de la empresa con antigüedad en la misma anterior al 3 de diciembre de 1994. El mismo está encaminado a homogeneizar su retribución por la sustitución de la anterior por la fijada en este Convenio Colectivo, y evitar, en todo caso, que con esta adaptación pudiera ocasionarse perjuicios al aplicarse la nueva estructura salarial.

Con su inclusión en el Convenio, se reconoce para este personal y para compensar la situación reseñada, la existencia de una condición más beneficiosa pactada oportunamente, a título individual, y que las partes se comprometen a respetar.

Nivel salarial	Valor anual (*) Pesetas	Valor mensual Pesetas
1	711.511	44.469
2	686.380	42.899
3	666.998	41.687
4	658.381	41.149
5	649.270	40.579
6	667.713	41.732
7	683.780	42.736
8	729.225	45.577
8B	1.089.607	68.100
9	863.418	53.964
10	988.294	61.768
11	1.094.573	68.411
12	1.236.478	77.280
13	1.407.659	87.979

(*) Doce pagas mensuales y cuatro gratificaciones extraordinarias.

4. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Son los que tienen carácter funcional y guardan relación únicamente con la ocupación de un determinado puesto de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñarse aquel que dio lugar a su asignación, pues su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no es consolidable.

4.1 Factor de riesgo.—En atención a las características del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento, se establecen tres niveles de percepción cuyos importes mensuales (12 veces), serán los siguientes:

Nivel 3: 5.874 pesetas.
Nivel 2: 3.916 pesetas.
Nivel 1: 1.958 pesetas.

Nivel 3:

Técnicos de producción, Operadores Jefe, Operadores polivalentes y Operadores de campo.

Personal perteneciente a las unidades de Tüberos y Soldadores, Electricidad e Instrumentación, Mecánica, Maniobras y Almacén.

Todo el personal de seguridad.

Conductor mensajero.

Nivel 2:

Técnicos superiores del Departamento de Operaciones.

Personal perteneciente a las Unidades de Coordinación y Movimiento.

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.

4.2 Plus de turno.—El trabajo a turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, que cubra veinticuatro horas consecutivas, se gratificará con un plus de turno, consistente en 1.291 pesetas 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, incomodidades de las incorporaciones y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

El personal que trabajé en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas, tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 de este plus.

4.3 Plus de nocturnidad.—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintidós hasta las seis horas del día siguiente, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en 936 pesetas por el turno de ocho horas.

4.4 Normativa sobre retribución de los pluses de turno y nocturnidad:

a) Esta normativa se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turno rotativo o A/B.

b) Sin perjuicio de lo señalado en los puntos 4.2 y 4.3 anteriores, 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.

Dichas 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.

c) Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo o A/B, por decisión de la empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontarán los pluses de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.

d) Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo o A/B y eventualmente realice algunas de éstas, devengará cada día de turno un plus del valor indicado en el punto 4.2 y se abonará en la nómina del mes correspondiente.

e) Las fracciones de hora, a efectos del plus de nocturnidad, se computarán como horas completas.

f) Tendrá derecho eventualmente a la percepción de este plus de nocturnidad el personal que, sin trabajar en régimen de turnos, realice una jornada especial que comprenda todas o parte de las horas que dan derecho al mismo.

4.5 Pluses de disponibilidad y festividad.—Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de disponibilidad definida en el punto 6.1.2 del capítulo III, se crean los pluses de disponibilidad y de 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 19.700 pesetas (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, licencia retribuida o accidente de trabajo.

Cada plus descontado tendrá un valor de 1.094 pesetas.

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 ese 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 periodo previsto para la larga enfermedad no dan 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, como exclusivo del puesto de turno, para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde.

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

Este plus tendrá un valor de 5.310 pesetas, por cada día que corresponda su percepción.

5. Complementos salariales de cantidad o calidad del trabajo.

5.1 Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, pactada en este Convenio Colectivo.

El valor con el que se hará efectiva cada hora extraordinaria será el que resulte para cada trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{RBAG + CRF + A + PT + PN}{1.720} \times 1,25$$

VHE: Valor hora extraordinaria.

RBAG: Retribución base anual garantizada.

CRF: Complemento retributivo fijo.

A: Antigüedad.

PT: Plus de turno (teórico anual).

PN: Plus de nocturnidad (teórico anual).

1.720: Horas anuales de trabajo.

1,25: Coeficiente multiplicador.

El nuevo valor de la hora extraordinaria que se pacta en este Convenio entrará en vigor a partir del 1 del mes siguiente al de su firma.

Con el fin de cumplir la legislación vigente sobre trabajo en horas extraordinarias, se establecen los siguientes acuerdos:

1.º En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias anuales, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.

2.º 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 artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, y Real Decreto 92/1983, de 19 de enero.

4.º A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por razones de seguridad, 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 6.1.2 del capítulo III del presente Convenio.

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

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

d) Las que deban realizarse durante las paradas de unidades para trabajos surgidos como consecuencia de imprevistos sobre la programación inicial, y que no puedan ser incluidos posteriormente en la misma, notificándose con antelación estas circunstancias a la Dirección, Departamento de Personal y Comité de Empresa, para su discusión, si procede.

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

La realización de horas extraordinarias durante las paradas programadas serán de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 4.º, d), del punto 5.1 del presente capítulo.

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

Si en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la empresa haya podido ser llevada a cabo, se sigue superando el límite legal de horas extraordinarias, la compañía procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dicho límite legal.

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 extraordinarias, teniendo las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,50 de descanso o, a elección del trabajador, disfrutando una hora de descanso y percibiendo el valor equivalente a media hora.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

5.3 Incentivo por reducción de absentismo.—Con el fin de incentivar la reducción del absentismo se establece una cantidad de 70.000 pesetas brutas por empleado y año, que tiene la consideración de complemento de calidad y cantidad de trabajo, y cuyos criterios de percepción serán los siguientes:

Con una asistencia de hasta el 95 por 100 de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el punto 1 del capítulo II de este Convenio, el 100 por 100 de la percepción.

Con una asistencia de hasta el 90 por 100 de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el punto 1 del capítulo II de este Convenio, el 80 por 100 de la percepción.

Con una asistencia inferior al 90 por 100 de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el punto 1 del capítulo II de este Convenio, deja de percibirse la totalidad de este incentivo.

5.4 Retribución variable.—Durante la vigencia del presente Convenio se pacta la constitución de fondos anuales, destinados a su reparto en función del grado de profesionalidad mostrado por los trabajadores en el desempeño de sus puestos de trabajo.

Estos fondos se dotarán para 1994 y 1995 con el 1,5 y el 1,75 por 100, respectivamente, de la masa salarial constituida por los conceptos de retribución base garantizada, complemento retributivo fijo y antigüedad, devengados por los empleados al 31 de diciembre de cada año, en cómputo anual.

Los criterios a tener en cuenta para dicho reparto quedan recogidos en procedimiento interno de PETRESA.

Por la línea jerárquica y atendiendo a los criterios que indican dicho procedimiento, se repartirán dichos fondos. El Comité de empresa verificará que se ha procedido a la total asignación de los mismos.

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

6. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

6.1 Gratificaciones extraordinarias.—La empresa satisfará a los trabajadores junto con la nómina de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, una gratificación compuesta de los conceptos de retribución base garantizada, complemento retributivo fijo y antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.

6.2 Participación en resultados.—En función de la evolución económica de la empresa los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, si la fórmula que se recoge en el anexo II de este Convenio, arroja resultados positivos en cada ejercicio.

Las liquidaciones se producirán, si procedieran, al mes siguiente al de la aprobación del Balance y Cuentas del ejercicio.

6.3 Revisión salarial año 1994.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1994, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1993, superior al 4,25 por 100 o inferior al 3,25 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso o en defecto sobre las indicadas cifras y que afectará a los conceptos salariales que a continuación se indican:

- Retribución base.
- Complemento retributivo fijo.
- Antigüedad.
- Plus de condiciones de trabajo.
- Plus de turno rotativo y A/B.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de festividad.
- Incentivo por reducción de absentismo.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso o defecto y tendrá efectos económicos desde 1 de enero de 1994 y se efectuará sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados en 1 de enero del presente año.

El valor de la hora extraordinaria se modificará siempre que queden afectados los conceptos que intervienen en su cálculo, a partir de la fecha expresamente indicada en el punto 4.1 de este capítulo.

6.4 Incremento salarial para 1995.—Se pacta un incremento igual a la previsión de variación anual del IPC que se establezca por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 1995 siendo aplicable a los conceptos salariales indicados en el punto anterior.

6.5 Revisión salarial año 1995.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 1995, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1994, superior en 0,25 puntos al incremento realizado o inferior a 0,25 puntos a dicho incremento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre las indicadas cifras y que afectará a los conceptos señalados en el punto 6.3 de este capítulo.

El porcentaje de revisión a efectuar será el 100 por 100 de dicho exceso o defecto y tendrá efectos económicos desde 1 de enero de 1995, efectuándose sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados en 1 de enero de dicho año.

VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1. Principios generales.

1.1 Las partes firmantes del Convenio Colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, la seguridad e higiene como actividad ordenada a la eliminación o disminución de los riesgos y conducente,

como señala la más moderna terminología comunitaria, a lograr la seguridad y la salud de los trabajadores en su ámbito laboral.

1.2 A los efectos de promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y considerando imprescindible compatibilizar la necesaria competitividad empresarial con condiciones de trabajo seguras y saludables, se precisa el debido cumplimiento de toda la normativa legal en la materia y, concretamente, la existente sobre jornada, horas extraordinarias, turnos, nocturnidad, descansos, etc., así como el mantenimiento, en el presente Convenio, con la correspondiente actualización, de la regulación de los Comités de Seguridad e Higiene Técnicos, servicios médicos, medicina preventiva, prácticas contra incendios, cursos de primeros auxilios e información prevista en el Pacto Sindical de 1991.

1.3 Siendo la prevención de accidentes el objetivo prioritario de la política empresarial, será de aplicación general la Norma Básica Interna sobre Seguridad e Higiene Industrial y Salud Laboral, NO-020, del grupo CEPESA, para definir la política y práctica de PETRESA en esta materia.

1.4 La regulación de la seguridad e higiene obliga a la empresa a planificar las medidas, a estudiar e investigar los riesgos, a evaluar las capacidades profesionales de los trabajadores y, en definitiva, a organizar la producción en función de políticas preventivas. Se procurará que en toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

Se atribuyen las tareas de colaboración en la prevención y protección a los Comités de Seguridad e Higiene, cuyas funciones se relacionan en este capítulo. La empresa, sin perjuicio de la participación de los trabajadores, podrá recurrir a fórmulas externas en aquellos casos que lo considere oportuno o cuando estime que sus medios propios son insuficientes.

1.5 Se potenciarán servicios de protección y prevención en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores y supuestos de riesgos graves e inminentes; deberes de información; de formación; de consulta y participación de los trabajadores.

1.6 La formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario.

1.7 PETRESA ofrecerá a las contratadas su cooperación en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, y pondrá a disposición de las mismas un sistema con vista a la protección y prevención de riesgos profesionales e intercambios de experiencias al respecto, sin que esta colaboración libere o limite a estos empresarios de sus obligaciones con el personal a su servicio, ni de su gestión empresarial, pero sí hará un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las normativas en esta materia.

1.8 Se reconoce a los Comités de Seguridad e Higiene derecho de participación en los planes de seguridad e higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades laborales, en la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, en la realización de campañas y programas, en la difusión de técnicas adecuadas, correspondiendo a la empresa la adopción de las medidas oportunas en la materia.

1.9 Las responsabilidades en la gestión de prevención alcanzan a los distintos niveles de la empresa, cada uno, según su función y jerarquía.

1.10 La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo de prevención podrá tener carácter adjetivo o lateral.

1.11 Es crucial ser sensible a que es preciso contar con la cooperación del conjunto de la plantilla. Ello supondrá que los trabajadores tengan conocimiento suficiente de los fines y medios en que se traducen los objetivos que se establezcan.

Constituyen estas nuevas normas un conjunto actualizado de medidas técnicas y sanitarias, de tutela o cualquier otra índole, para eliminar los riesgos de los distintos centros y puestos de trabajo y la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse del desempeño laboral, y, conseguir en éste, individual y colectivamente, un óptimo de seguridad.

1.12 El derecho de información gira sobre los riesgos, las medidas y actividades preventivas de todo tipo, en tanto que el derecho de consulta y de participación implica además la posibilidad de formular propuestas en orden a paliar cualquier riesgo para los trabajadores y eliminar o, en su caso, mitigar los riesgos cuando se consideren inadmisibles.

1.13 De acuerdo con un planteamiento que busca el equilibrio «inter partes» se establece un conjunto de obligaciones para los trabajadores, que comporta, esencialmente, una actitud positiva de los mismos en cuanto a la utilización de aparatos y utensilios, del equipo de protección, de su

formación y de comunicación de aquellas anomalías que puedan percibir y que afecten a la seguridad y la salud laboral y al medio ambiente.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

Existirá un Comité de Seguridad e Higiene, establecido al amparo de la legislación vigente, cuyas funciones serán las siguientes:

Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las establecidas en el artículo 8.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité, previo acuerdo de todos sus componentes, realizará la investigación de aquellos accidentes o incidentes que dado su grado de importancia o gravedad así lo requiera, y en aras a proponer las medidas más adecuadas en evitación de su repetición.

Asimismo, serán funciones del Comité las reseñadas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores en materia de inspección y control de la observancia de medidas legales y reglamentarias en seguridad e higiene, vigilancia de medidas de formación a los trabajadores de nuevo ingreso o que cambien de puestos de trabajo o que deban aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros.

El Comité de empresa asumirá, en conexión con el Comité de Seguridad e Higiene, las iniciativas y facultades establecidas en el apartado 5.º del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a requerimientos sobre medidas de seguridad o, en su caso, acuerdo de paralización de actividades.

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

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

3. Medicina preventiva.

Durante la vigencia del Convenio, la empresa se compromete, reconocida la importancia que tiene la salud, a la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la empresa. En este sentido:

a) Se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente de trabajo, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene. Asimismo, el Comité deberá ser informado de aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

b) Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigente, siendo comparados 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 ambiente que implique un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal y tiempos máximos de exposición cuando estuvieran determinados.

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 obren en poder de la empresa o Comités. Igualmente, dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores, salvaguardando el secreto profesional.

Cuando, por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, pueda demostrarse, de forma fehaciente, que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejercen su función en aquel puesto, la empresa estará obligada a adoptar aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su petición.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de este tipo de accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la empresa por parte de los Técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

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.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información referente a los posibles riesgos derivados de supuesto de trabajo

y a la referente a su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos que se les practique.

e) El Comité de Seguridad e Higiene, tal como se encuentra constituido, podrá recabar la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuera necesario.

f) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, el titular de éste deberá dar cuenta inmediata a sus superiores. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene. Este podrá proponer a la Dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas.

Igualmente, siempre que exista un riesgo demostrado para la salud de la trabajadora gestante, la empresa realizará el cambio de puesto oportuno, de acuerdo con los Servicios Médicos del centro, mientras dure dicha situación de embarazo.

g) En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir norma legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de Seguridad, del que se dará traslado para informe a los representantes de los trabajadores.

4. Prácticas contra incendios.

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

VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

1. Introducción.

Objeto.—Las presentes normas de régimen disciplinario tienen como objetivos básicos:

El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organización de la misma.

La garantía y defensa de los legítimos intereses, tanto de la empresa como del trabajador.

2. Faltas.

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

2.2 Procedimiento ante faltas.—Todo mando, cualquiera que sea su nivel, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable, el correspondiente parte de falta en el trabajo, previa comunicación al inculcado, si lo hubiera, tramitándolo por el conducto jerárquico a la Jefatura del Departamento de Personal.

Todo trabajador conocedor de una irregularidad en el trabajo, aunque no tenga la condición de mando, está obligado a ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o Jefe del Departamento de Personal, de forma fehaciente.

La empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves o graves, las que podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto y, concretamente, al artículo 114 de la Ley Procesal Laboral. En las faltas calificadas como graves, la Dirección del centro, antes de adoptar la decisión referida en el párrafo anterior, pondrá los hechos en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador afectado, concediéndole a éstos un plazo de tres días hábiles para que presenten las alegaciones oportunas, resolviendo, sin más, una vez transcurrido este plazo, tanto si se hubieran presentado alegaciones, como si no se hubieran hecho en el momento oportuno.

Las faltas muy graves serán sancionadas por la Dirección del centro y a los efectos de proporcionar una adecuada defensa y una decisión objetiva, y dado el carácter excepcional de las mismas, previa instrucción del oportuno expediente disciplinario, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 8.3 del presente capítulo.

Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en falta de las calificadas de muy grave. Esta suspensión tendría el carácter de provisional, a resultas del preceptivo expediente y, en ningún caso, podría superarse, en esta situación, un tiempo superior a un mes. De confirmarse, al término del expediente, la comisión de la falta imputada se descontará de la correspondiente sanción, de con-

sistir ésta en suspensión de empleo y sueldo, el período de suspensión provisional devengado. De no confirmarse la comisión de la falta, se reintegrarán al trabajador todas las retribuciones correspondientes a la suspensión provisional, y de comprobarse, pero imponerse otro tipo de sanción o la suspensión por tiempo inferior, se produciría el ajuste a que hubiere lugar.

2.3 Prescripción de las faltas.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

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

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

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

Se considera falta de puntualidad la incorporación al centro de trabajo después de la hora de entrada, y antes que transcurra la mitad de la jornada.

2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Los retrasos de más de media jornada se considerarán comprendidos en este apartado.

3. No notificar, sin que exista causa justificada, con carácter previo, o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, salvo que se acredite que, además, la falta de aviso ocasionó perjuicios en la organización del trabajo, siendo entonces la falta muy grave.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio tan pronto como se produzcan.

5. Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin causa justificada.

6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I.L.T. o accidente.

7. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.

8. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, cuando no se produzca perjuicio para la empresa o el servicio por haber quedado cubierto el puesto.

9. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o compañeros.

10. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida.

11. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

b) Faltas graves.—Se consideran como tales:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando en puesto que no sea de turno.

4. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la empresa.

5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.

6. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo cuando no revistan especial gravedad.

7. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

c) Faltas muy graves.—Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cuatro o más veces en el período de treinta días.

3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón a su trabajo en la compañía.

4. El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, de puesto de turno o si pudiera implicar perjuicio para la empresa o a los trabajadores o de accidente.

6. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

7. El incumplimiento deliberado de las normas de Seguridad e Higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

8. Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, en contra de la normativa de Seguridad e Higiene dada al efecto, salvo en aquellas dependencias en que, por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando se trabaje en contra de la normativa preventiva establecida al efecto, o repercuta negativamente en el trabajo.

10. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

11. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa o a las personas que trabajen en la compañía, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad y la actitud de acoso sobre otro empleado de la empresa, con propósito deshonesto, manifestando una petición prevalente de actuaciones, no queridas por quien la recibe y atentatoria a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

12. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo.

13. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la institución sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.

14. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.

15. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del periodo de un año.

16. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

3. Expediente disciplinario.

3.1 Finalidad:

Dar garantía y una adecuada defensa al personal, cuando se enjuicien posibles infracciones muy graves.

Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos y en la resolución final.

Determinar, en su caso, las responsabilidades que fueran procedentes, en su aspecto disciplinario.

3.2 Solicitud.—Podrá originarse expediente disciplinario, siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave, a instancias de:

La Dirección de la compañía, o del centro de trabajo, o personas en las que, por éstas, se delegue.

Los mandos, trabajadores y representantes sindicales solicitarán de la Jefatura de Personal, por escrito, el inicio de las actuaciones, relacionando las causas que, a su juicio, justifican la apertura de expediente, y siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave.

3.3 Actuaciones y trámites:

a) Las faltas tipificadas en los puntos 1 y 2 de faltas muy graves no necesitarán incoación de expediente y su sanción será impuesta directamente por la Dirección del centro.

b) Ante cualquiera muy grave, distinta de las reseñadas en el apartado anterior, se iniciará un expediente contradictorio que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

La Dirección del centro, recibida la solicitud a través de la Jefatura de Personal, nombrará un Juez Instructor quien, a su vez, designará un

Secretario, para que pueda auxiliarle. Dicho nombramiento será comunicado al inculcado y al Comité de Empresa, a los que, al mismo tiempo, se les notificará la aceptación y el inicio de las actuaciones.

El Comité de Empresa, a petición del inculcado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente, excepto en las pruebas testificales en las que, dicha asistencia quedará al arbitrio de los testificantes.

El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculcado proponer las que crea pertinentes. El Juez realizará todas aquellas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice.

El miembro del Comité de Empresa sólo tendrá función de presencia en las actuaciones a las que asista, debiendo firmar los documentos que en ellas se generen.

La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de treinta días hábiles, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen y, oportunamente, se pasará pliego de cargos al inculcado, para que, en el plazo de tres días, pueda proponer pruebas y presentar escrito de descargo, haciendo en el mismo las recusaciones que considere oportunas si hubiere lugar.

Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al expedientado, y al Comité de Empresa, y durante el tiempo de cuarenta y ocho horas, el trámite de audiencia, pudiéndose examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que remitirá al Instructor.

Este, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Jefatura de Personal con lo que terminará su actuación.

La Dirección, a la vista de las actuaciones, y de los informes emitidos (del Instructor y del Comité de Empresa), procederá a dictar la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella: La falta que se estimase cometida, el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediere y, en relación con la propuesta, podrá decidir entre alguno de estos pronunciamientos.

Confirmar la propuesta del Instructor, cuando esté acreditado el cumplimiento de la exigencia de forma y la realidad de la infracción imputada al trabajador, y su calificación como muy grave.

Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos inculcados al trabajador, o éstos no sean constitutivos de falta.

Revocarla, en parte, cuando la falta no haya sido adecuadamente calificada. En este caso, el Director del centro podrá imponer otra sanción adecuada a la gravedad de la falta.

Anular las actuaciones de no cumplirse los requisitos formales establecidos.

Dicha resolución se notificará al interesado con copia al Comité de Empresa.

3.4 Expediente a representantes de los trabajadores.—En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, a) del Estatuto de los Trabajadores, y 108 y 114 de la Ley Procesal Laboral, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al interesado, a los restantes integrantes de la representación a la que perteneciera.

4. Sanciones.

4.1 Enumeración y gradación.—Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación privada verbal.

Amonestación privada por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de trece días a cuatro meses.

Inhabilitación para el ascenso por período no superior a tres años. Despido.

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

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

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

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

VIII. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

1. *Comité de empresa y representación del personal.*

La representación colectiva de los trabajadores en la empresa se realizará a través de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que, a tal fin, se establece en el título II, capítulo primero y sección primera, del mencionado Estatuto.

Como excepción al párrafo anterior se establece que el crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación a los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal en los centros donde no exista Comité, será de cuarenta horas laborables mensuales que podrán acumularse, independientemente en cada centro, entre sus miembros, para ausentarse de su puesto de trabajo para su actividad sindical.

El crédito de horas mensuales de que disponen los miembros del Comité de empresa y, en su caso, el Delegado de Personal, se concreta para las siguientes situaciones:

A) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas en general o cualquier clase de reuniones que fueran reglamentariamente convocadas, en atención a su condición de miembros del Comité de empresa o Delegado de Personal.

B) Actos de gestión que deban realizarse por encargo del Comité de empresa o por razón de sus obligaciones específicas como miembro de aquél o como Delegado.

Con cargo a dicho crédito de horas, los miembros del Comité de empresa o Delegado de Personal, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente 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 cuarenta y ocho horas. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, de ser posible, se producirá convenientemente.

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

No se considerará absentismo las licencias sindicales que, dentro de los límites establecidos en el Convenio, se utilicen para actuaciones derivadas de la actividad sindical del propio centro de trabajo, sin perjuicio de que se sigan los trámites establecidos y la empresa efectúe el oportuno control de las horas empleadas.

Cuando sea necesaria la sustitución de un miembro del Comité de empresa por la utilización del crédito de horas y éste formara parte de un equipo en jornada de turno rotativo, será de aplicación, a todos los efectos, lo previsto en el presente Convenio, en materia de disponibilidad para cubrir el absentismo en dicha jornada de trabajo.

2. *Derechos sindicales de los miembros del Comité o Delegados de Personal cuando aquél no exista.*

A) Información sobre la marcha de la empresa e inversiones:

1.º Informes económicos.—Se observará el plan de información económica contenida en el anexo III. El Comité de empresa en sus reuniones con la Dirección podrá examinar la problemática económica y productiva de los centros de trabajo.

2.º 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.

B) Intervenir en los expedientes de sanción en la forma que se regula en el capítulo IV, de este Convenio, en su punto 3.3, apartado b).

C) Los modelos de contratos de trabajo se facilitarán al Comité de empresa o cuando éste no exista al Delegado de Personal y todo trabajador, con carácter general, podrá exigir, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo, por escrito, así como un certificado de trabajo, al finalizar éste, haciendo constar el tiempo servido en la empresa y la clase de trabajo prestado.

La compañía entregará, a petición del Comité de empresa, o, en ausencia de éste, al Delegado de Personal, 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 cada trabajador.

D) 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 representaciones; igualmente se le facilitará el material de oficina necesario.

E) Se pondrá a disposición del Comité de empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrá utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora, télex y telefaxsimil 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 con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la compañía a los efectos que ésta pudiera presentar sus oposiciones a las mismas o exigir las responsabilidades a que hubiera lugar. Igualmente, las comunicaciones de este carácter que publique la compañía se trasladarán al Comité a los efectos que éste considere convenientes.

F) 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.

G) La compañía garantizará, en cada centro de trabajo, la utilización de locales para la celebración de asambleas, siempre que se cumplan los requisitos establecidos a estos efectos en la legislación vigente.

H) Como extensión de la información a los Comités de empresa prevista en el artículo 64.1, tres, a), del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará de cualquier cambio que se produzca en la estructura organizativa del centro de trabajo y siempre que sea posible con anterioridad a producirse dicha modificación.

Igualmente, la compañía hará entrega de copias de las descripciones de puesto de trabajo al Comité del centro correspondiente o, en ausencia de éste, al Delegado de Personal, y en el momento de dársela a los propios interesados, y ello cada vez que se produzcan cambios de funciones en los puestos que determinen la modificación de las descripciones.

I) 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.

3. *Otros derechos sindicales.*

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 E).

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

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

4. *Clausula final.*

La regulación de la representación del personal desarrollada en el presente capítulo, se adaptará a la legislación que, promulgada con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, regule la materia, cuando ésta, la nueva, de su aplicación, en su conjunto, pudiera entrañar un nivel superior de representación, que requiera la adaptación.

IX. OBRA SOCIAL

1. *Economato.*

Los jubilados, los incapacitados, las viudas y huérfanos no emancipados de empleados de la compañía, podrán utilizar el economato, arbitrándose, de común acuerdo entre aquélla y los interesados, fórmulas para el reembolso de estas compras.

Las partes, y visto que los economatos, en la estructura económica actual del país, no conservan su anterior importancia para mantener su objetivo social inicial, que determine la necesidad de establecer una compensación para los que trabajen en centros que carecen de los mismos, acuerdan suprimir la denominada asignación de economato que estaba regulada en el apartado 4.1 del capítulo IV -Obra Social-, del anterior Convenio Colectivo.

No obstante la supresión de la asignación de economato acordada en este Convenio, y por las causas antes reseñadas, al personal que venía percibiendo la asignación con anterioridad al día de la firma de este pacto, se le mantendrá la misma -al margen del Convenio y a título personal- como condición más beneficiosa, quedando establecida su cuantía para 1994 en 5.064 pesetas mensuales.

2. *Becas a empleados.*

Sobre la plantilla al 31 de diciembre de cada año, la compañía establece un fondo de 1.842 pesetas anuales por empleado y año para becas.

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

3. *Ayuda escolar y becas para hijos de empleados.*

Se revisará el importé del fondo establecido en 1993, para la concesión de estas ayudas y becas.

4. *Ayuda a empleados en situación de incapacidad laboral transitoria.*

En el anexo IV se establece la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el anexo IV el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

5. *Jubilación.*

Se garantiza al personal de la empresa ya jubilado una percepción anual bruta de 1.132.354 pesetas durante el año 1994, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de la empresa.

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

Al personal menor de sesenta y cinco años, en alta en la empresa el día 25 de septiembre de 1991, se le aplicarán las normas establecidas en el anexo V del Convenio Colectivo y que forman parte de éste como condición más beneficiosa de aquel colectivo.

6. *Transportes.*

Se mantienen los actuales servicios de transportes y, en compensación de éstos, para las personas que tengan su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre a 6 kilómetros, como mínimo, del paso del medio de locomoción establecido por la compañía, se fija para 1994 una ayuda de 5.954 pesetas/mes por empleado.

7. *Ayuda especial para hijos de empleados.*

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

8. *Viudedad.*

Se garantiza a las viudas de los empleados de la compañía una percepción anual bruta de 890.783 pesetas durante el año 1994, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de empresa. En el supuesto de

que existiesen varias personas beneficiarias de este derecho, el complemento de empresa se calculará sobre la pensión anual total generada por el empleado, repartiéndose proporcionalmente de acuerdo con el mismo criterio que hubiera establecido el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

9. *Orfandad.*

Con la regulación que se establece en el anexo VI al presente Convenio, los huérfanos de empleados de la compañía tendrán derecho, durante 1994, a 29.209 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

10. *Seguro de vida y de accidente.*

Se mantienen los actuales seguros establecidos por la compañía en colaboración con el personal. La prima correspondiente a la póliza del seguro de vida, corre en su totalidad a cargo de la compañía y la del seguro de accidente, a partes iguales entre la compañía y el personal.

11. *Invalidez.*

Se garantiza al personal incapacitado con calificación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para la profesión habitual, siempre que en este último caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo, una percepción bruta anual de 1.132.354 pesetas durante el año 1994, 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 VII al presente Convenio.

12. *Otras ayudas.*

Con la regulación actualmente existente para la situación de orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para la profesión habitual, siempre que en éste último caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 29.209 pesetas brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 1.132.354 pesetas anuales (pensión de jubilación más complemento de empresa), tendrá derecho a percibir por sus hijos en edad escolar (entre cuatro y dieciocho años), el importe del coste de la enseñanza que vinieran recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como los costes de asistencia al comedor del centro escolar, si lo hubiere, previa justificación de todo ello.

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

13. *Atenciones sociales.*

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los siguientes servicios: Asistencia sanitaria, vestimenta y equipo, cafetería, comedor (suplemento dietas), anticipos a un año y préstamos de viviendas. Oportunamente, la compañía facilitará al Comité de empresa información detallada por conceptos de estos gastos.

14. *Segundo año de convenio.*

Los conceptos de este capítulo contemplados en los puntos 1, 3, 5, 8, 9, 11 y 12, se incrementarán en 1995 con el porcentaje de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

15. *Revisión.*

Las garantías mínimas establecidas para jubilación, viudedad e invalidez en los puntos 5, 8 y 11 de este capítulo, así como las prestaciones previstas para orfandad y situaciones asimiladas, en los puntos 9 y 12, respectivamente, serán actualizadas con el mismo porcentaje que, sobre el IPC previsto, fije el Gobierno para revisar las pensiones de la Seguridad Social para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

16. *Reforma de la Seguridad Social.*

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

17. *Plan de pensiones.*

Durante el mes de enero de 1995, la empresa y la representación de los trabajadores creará una Comisión Paritaria constituida, en su parte social, por tres representantes del Comité de empresa firmantes del pre-

sente Convenio, que estudiarán y propondrán las soluciones que estime oportunas para la transformación del actual sistema de previsión social, en un plan de pensiones del sistema de empleo.

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

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

Los acuerdos resultantes de la negociación se materializarán a través de un plan de pensiones del sistema de empleo siempre que, circunstancias legislativas futuras, complementarias a los sistemas contemplados en la Ley 8/1987 y Real Decreto 1307/1988, se consideren, a juicio de las partes, favorables y adecuadas a los propósitos considerados. De no estimarse así, se analizarán sistemas alternativos que doten de la cobertura formal necesaria a los compromisos pactados para los colectivos afectados.

De forma automática, de alcanzarse un acuerdo respecto al plan de pensiones, y antes de iniciarse su vigencia, se revisarán todos los apartados de este capítulo que guarden relación con dicho plan para producir las adaptaciones que procedan.

Mientras no se materialice, de acuerdo con lo anterior, un plan de pensión y otro sistema alternativo, la compañía seguirá dotando las reservas correspondientes para garantizar las percepciones por invalidez, orfandad, jubilación y viudedad.

X. COMITE DE CONTROL E INTERPRETACION DEL CONVENIO

Este Comité integrado por miembros del Comité de empresa, conjuntamente con la representación de la empresa, como órgano colegiado, estará capacitado para ejercer acciones, en el ámbito de su competencia, por acuerdo de las partes, y en cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo.

Dicho Comité se reunirá, como mínimo, una vez cada tres meses, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

a) Resolver todas las dudas que surjan, en relación a lo dispuesto en la legislación reguladora de los Convenios Colectivos, y dilucidar cuantas diferencias afecten a la interpretación y aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo y en desarrollo de las fórmulas de composición del artículo 37.2 de la Ley fundamental y resultante de ejercitar la autonomía colectiva; es decir, actuando conjuntamente al efecto con la representación de la empresa.

b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información referida al seguimiento del Convenio Colectivo.

c) Entender con carácter previo, conjuntamente con la representación de la empresa, en el preceptivo trámite de conciliación, de asuntos laborales de carácter general. Se entiende por asuntos de carácter general, aquellos que afectan a uno o más centros de trabajo, pero que la problemática que plantean o la resolución dada a los mismos pueda afectar a colectivos de personal de la compañía de centros diferentes y que requieran, por tanto, soluciones armónicas y generales.

Las funciones de los apartados a) y c) antes señalados, serán previas a la intervención de la jurisdicción social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, con posterioridad de las acciones previstas en la ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas representaciones, consecuentemente, convienen en dar cuenta a este Comité de Control de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio.

El Comité de Control resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno del Comité de Control, se reflejará por escrito en el acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas harán constar su argumentación en el acta de la reunión, y, a continuación, se reflejará la inexistencia de la avenencia. En cualquiera de estos dos casos, se dará cuenta de ello a los interesados.

La inobservancia de este trámite —prejudicial y pacificador— impide el examen de la cuestión de fondo discutida, hasta que no conste el agotamiento del trámite o, al menos, se acredite el empleo de la diligencia exigible para que entren en juego sus oficios de composición.

XI. CLAUSULAS DEROGATORIAS Y ADICIONAL

Cláusula derogatoria primera.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor del presente pacto sindical quedará derogado, en su totalidad el

Reglamento de Régimen Interior de la empresa por estar incluida toda la regulación en el presente Convenio Colectivo.

Cláusula derogatoria segunda.

La Ordenanza de Industrias Químicas de 1974 queda sustituida por lo acordado en este Convenio y, por tanto, sin aplicación en PETRESA.

Cláusula adicional. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas o pactos que, en la actualidad, y antes de la entrada en vigor de este Convenio, disfrute el personal a título individual, consideradas en su conjunto, y que estén consolidadas, en cuanto no resulten mejoradas expresamente por lo pactado en este Convenio.

ANEXO I

Norma de vacaciones

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

1. Personal de jornada normal y A/B.

1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso:

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

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

Todas las fracciones serán de días completos.

1.2 Vacaciones atrasadas:

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

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

1.3 Plan de vacaciones.

1.3.1 Todo el personal sujeto a estas jornadas, tendrá que entregar, antes del 31 de octubre de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones para el año siguiente, de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por la jefatura del departamento donde se presten los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir. Publicándose la programación provisional de vacaciones antes del 30 de noviembre y la programación definitiva antes del 31 de diciembre de cada año.

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

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

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

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

2. Personal de turno rotativo.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que, cada trabajador, de sus días de descanso, cubra veinticinco días del resto del equipo para que, de esta forma, se cumpla la jornada pactada de mil setecientas veinte horas anuales y para que el disfrute de las vacaciones no produzca horas extras por los restantes miembros del equipo a turno.

2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso:

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

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

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

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

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

2.2 Alternativas para el disfrute de las vacaciones.

2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado.—Se tendrá en cuenta al planificar las vacaciones que:

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

b) Si al incorporarse un trabajador a su turno teórico, una vez finalizada la sustitución de vacaciones de otro miembro del equipo, coincidiera la realización de noche/mañana y para evitar dos jornadas seguidas, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que se encuentre de descanso.

c) Si por el mismo motivo anterior le coincidiera a un trabajador tener que realizar las jornadas de noche y tarde, y para que no tenga que trabajar doce días sin descanso, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que esté ese día de descanso.

2.2.2 Disfrute de vacaciones en ciclos de descanso.

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

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

2.2.3 Disfrute de vacaciones con cambio de ciclo de turno:

Cada equipo de trabajo puede optar por disfrutar un período consecutivo de vacaciones de cinco meses, treinta días naturales para cada uno de los miembros del equipo. De estos treinta días naturales, se contabilizarán dieciocho días laborables de vacaciones a cada trabajador.

Durante estos cinco meses, los cuatro trabajadores que no estén de vacaciones dejarán de trabajar en ciclos de treinta días y pasarán a trabajar en ciclos de ocho días, esto es, seis de trabajo y dos de descanso.

Los siete 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 períodos, de acuerdo con la normativa expuesta en el apartado 2.2.1.

2.3 Vacaciones del turno suplente:

Cuando un miembro del turno suplente no esté incorporado a un turno, los días de trabajo que excedan sobre su jornada teórica de ese mes tendrán el tratamiento como si se tratara de días cubiertos por vacaciones a otros trabajadores, dándole, por tanto, el derecho a disfrutar el mismo número de días de vacaciones, sin tener que cubrir a nadie.

Si el miembro del turno suplente está incorporado a un turno, tendrá a efectos de vacaciones, el mismo tratamiento que el personal de turnos.

Cuando se den las dos situaciones, el tratamiento será de una forma mixta.

No se le tendrá en cuenta al personal del turno suplente el posible déficit que pudiera existir al final del año de no cubrir vacaciones por ausencia de absentismo en los equipos que tiene asignados.

2.4 Plan de vacaciones:

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

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

En todo caso siempre se respetará el que un trabajador elija el 50 por 100 de sus vacaciones de forma ininterrumpida.

2.4.2 Antes del 30 de noviembre se publicará la correspondiente programación provisional y la definitiva antes del 31 de diciembre.

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

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

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

3. Derecho de prioridad en el disfrute.

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

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

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

El empleado que hubiese hecho uso de este derecho, no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes compañeros por el mismo orden de antigüedad en la empresa.

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

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

4. Interrupción de vacaciones por incapacidad laboral transitoria.

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

El trabajador que hubiera sido declarado en incapacidad laboral transitoria a partir del inicio de sus vacaciones, y que no esté incluido en los casos del párrafo anterior, podrá solicitar de la Jefatura de Personal, una vez transcurridos quince días de la baja, y de mantenerse en esta situación durante este período, se le conceda que el tiempo de incapacidad laboral transitoria 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 siete días, lo que considere más oportuno.

5. Incidencia de cambio de puesto o traslados en las vacaciones programadas.

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

ANEXO II

Fórmula de participación en resultados

$$IPR = \left[\frac{\frac{\text{Cash-flow año}}{10^6}}{\text{Plantilla media año}} \right]$$

IPR = Índice de participación en resultados.

Cash-flow = Beneficios más amortizaciones.

Plantilla media = Suma de la plantilla total de la compañía al final de cada uno de los meses del año, dividida entre doce.

Sistema de aplicación: Si el IPR del año corriente resulta superior al IPR promedio del de los dos años anteriores, producirá una liquidación consistente en aplicar un 0,75 por 100 al importe de la retribución base anual más el complemento retributivo fijo que corresponda a cada trabajador en el año de que se trate.

ANEXO III

Información trimestral al Comité de empresa

Fecha de entrega:

Período enero/marzo: Mes de junio.

Período enero/junio: Mes de septiembre.

Período enero/septiembre: Mes de diciembre.

Período enero/diciembre: Al día siguiente de la aprobación por la Junta General de la Memoria, el Balance y cuentas del ejercicio.

Índice del contenido

1. Comentarios.

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

- Empresa.
- Nacional.
- Internacional.

2. Compras.

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

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

3. Producción.

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

4. Ventas.

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

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

5. Inversiones.

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

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

6. Personal.

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

6.2 Desglose de los gastos de personal y su comparación con los del año anterior.

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

ANEXO IV

Norma de ayuda a empleados durante la incapacidad laboral transitoria por enfermedad, accidente y maternidad

1. Objeto de la norma.

Esta norma tiene por objeto establecer el procedimiento administrativo que registrará durante los días de enfermedad en relación con el punto 4 del capítulo IX 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, aquél, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a PETRESA un complemento equivalente al 75 por 100 de su retribución bruta fija diaria. Por tanto:

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

Retribución base.
Antigüedad.
Complemento retributivo fijo.
Factor riesgo.
«Ad personam».
Plus de turno rotativo.
Plus de nocturnidad.

2.1.2 Durante los dos primeros días de baja se percibirá, en concepto de complemento, una cantidad bruta equivalente al 75 por 100 del salario mensual de los siguientes conceptos:

Retribución base.
Antigüedad.
Complemento retributivo fijo.
Factor riesgo.
«Ad personam».
Plus de turno rotativo.
Plus de nocturnidad.

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

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

Retribución base.
Antigüedad.
Complemento retributivo fijo.
Factor riesgo.
«Ad personam».
Plus de turno rotativo.
Plus de nocturnidad.

3. Parte de alta de la Seguridad Social.

Una vez el trabajador sea dado de alta, deberá pasar reconocimiento en los servicios médicos de empresa, como trámite obligatorio antes de la incorporación al trabajo, a fin de que dicha alta sea aceptada también 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 cuatro horas, salvo cuando se haya ido a consulta del médico general y especialista el mismo día, en cuyo caso se podrá utilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios establecidos en la institución sanitaria de la Seguridad Social de la zona.

ANEXO V

Norma de jubilación

A los trabajadores fijos, ingresados en la compañía con anterioridad al 25 de septiembre de 1991, y en activo en el momento de la firma del presente Convenio, les será de aplicación estas normas de jubilación.

Cláusula primera. Mayores de 64 años.

Los trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir 65 años podrán solicitar a la Dirección de la compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente ante el INSS correspondiente, el pase a la situación de jubilación.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición perderán, cumplidos sesenta y cinco años, el derecho a las prestaciones que, como mejora de la Seguridad Social, a cargo de PETRESA se han pactado en este Convenio.

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, proponer la prórroga de su relación laboral con la empresa por períodos anuales, respetando al término de dichos períodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilen a los sesenta y cinco años de edad.

Cláusula segunda. Personal turno rotativo.

Los trabajadores fijos en activo que, reuniendo las condiciones requeridas por la Seguridad Social para la jubilación anticipada, se hallen adscritos al turno rotativo con carácter fijo en el momento de cumplir la edad, podrán acogerse a los beneficios de estas normas entre los sesenta y sesenta y cuatro años, en función del tiempo de permanencia en dicha jornada, de acuerdo con la siguiente escala:

Permanencia en el turno rotativo Años	Edad de jubilación anticipada Años de edad
> a 35	= 60
> a 32	= 61
> a 27	= 62
> a 20	= 63
> a 11	= 64

Para su aplicación inmediata, los trabajadores interesados deberán formular su petición, con carácter irrevocable, a la Dirección de la empresa con, al menos, seis meses de antelación al cumplimiento del tramo de edad correspondiente y solicitar de forma fehaciente ante el INSS el pase a la situación de jubilación.

Esta cláusula permanecerá en vigor mientras la Seguridad Social acepte la jubilación anticipada y mantenga como en la actualidad el sistema de cálculo de la prestación para dicha jubilación anticipada. El proceso de jubilaciones anticipadas se proseguiría una vez establecido un acuerdo que tenga en cuenta las nuevas prestaciones de la Seguridad Social. El proceso de negociación se iniciaría de forma inmediata a conocerse la nueva situación.

Cláusula tercera. Personal mayor de sesenta años en jornada distinta a turno rotativo (veinticuatro horas).

Los restantes trabajadores fijos en activo mayores de sesenta años y que no hubieran cumplido los sesenta y cinco podrán solicitar en cual-

quier 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 cuarta. Derechos a la jubilación.

Las prestaciones que establece la compañía con carácter complementario a las del régimen general de la Seguridad Social para los que se retiren conforme a estas normas son las siguientes:

El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que otorgue el INSS de forma que, sumadas ambas, pensión y complemento, garanticen al trabajador jubilado una cantidad bruta igual al 78,4 por 100 del valor anual de los siguientes conceptos:

Retribución base.
Complemento retributivo-fijo.
Antigüedad.

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

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de haberse reconocido la jubilación por el INSS, en la cuantía que figura, según nivel, al final del texto, y de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 78,4 por 100 reseñada en el párrafo anterior, se reducirá al 68,4 por 100.

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

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.

Para el año 1995, la garantía de jubilación se establece en el 78 por 100 de los conceptos salariales anteriormente indicados, que pasará a ser del 68 por 100 en caso de optar por la cantidad de pago único. A partir de que se formalice un plan de pensiones se estará a lo que su reglamento determine.

Cláusula quinta.

Todas las situaciones de jubilaciones 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 artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, determina.

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

Cantidades de pago único

Edad a la jubilación

Nivel	60 años Pesetas	61 años Pesetas	62 años Pesetas	63 años Pesetas	64 años Pesetas	65 años Pesetas
1	1.570.630	1.466.020	1.361.300	1.256.590	1.151.770	1.047.260
2	1.570.630	1.466.020	1.361.300	1.256.590	1.151.770	1.047.260
3	1.637.000	1.527.840	1.418.670	1.309.620	1.200.770	1.091.190
4	1.769.830	1.651.570	1.533.520	1.415.880	1.297.830	1.179.990
5	2.035.390	1.899.560	1.763.830	1.628.420	1.492.380	1.357.060
6	2.256.400	2.106.100	1.955.790	1.805.390	1.654.780	1.504.470
7	2.499.740	2.332.890	2.166.670	1.999.930	1.833.300	1.666.560
8	2.853.680	2.663.270	2.473.380	2.283.480	2.092.970	1.903.590
8B	3.185.400	2.973.180	2.760.960	2.548.420	2.336.310	2.123.880
9	3.362.680	3.138.780	2.914.050	2.689.730	2.465.930	2.241.620
10	3.605.810	3.365.370	3.124.930	2.884.900	2.644.460	2.403.910
11	3.871.170	3.613.360	3.355.140	3.097.020	2.838.900	2.579.130
12	4.534.920	4.232.760	3.930.710	3.628.140	3.325.680	3.023.310
13	5.198.570	4.852.270	4.505.670	4.158.960	3.812.250	3.465.950

ANEXO VI

Norma de orfandad

1. Personal beneficiario.

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

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

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

Cumplir dieciocho años de edad, salvo que en tal momento sufriese discapacidad (deficiencia).

Cesar la discapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestación.

Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.

Fallecimiento.

2. Prórroga de la prestación.

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

2.1 Requisitos para la solicitud de prórroga:

Ser soltero, tener dieciocho años cumplidos y menos de veintitrés y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.

Presentar impreso de solicitud (que facilitará la empresa) documentando los estudios para los que se solicita la prórroga.

Presentar recibo de matrícula o certificación acreditativa de los estudios o cursos que se realiza.

Presentar certificado de convivencia en el que se indique: Estado y dependencia económica del interesado, del cabeza de familia o de quien haga sus veces.

Presentar certificado académico de resultados obtenidos en el curso anterior y cada vez que se inicie el curso.

A los que cumplan dieciocho 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).

BUP-COU.

Formación Profesional (en cualquiera de sus grados y ramas).

Enseñanza universitaria.

2.3 Requisitos generales:

Los estudios deben orientarse a la obtención de una titulación oficial.

Excepcionalmente se podrán homologar aquellos estudios que sean equivalentes en horas lectivas y contenido a los de centros oficiales y que estén impartidos por organismos o instituciones de reconocida solvencia educativa.

Se considerarán aquellas enseñanzas que se cursen a distancia por no existir en los centros del lugar de residencia del solicitante.

Los beneficiarios de prórroga que finalicen los estudios en el mes de junio deben comunicarlo a efectos de extinción del derecho.

2.4 Extinción del derecho:

Por cumplir la edad de veintitrés años.

Por repetición del curso académico por el que ha venido percibiendo el beneficio.

Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.

Por contraer matrimonio o estado religioso.

Por trabajar por cuenta propia o ajena.

Durante el cumplimiento del servicio militar.

Por terminar los estudios para los que se ha concedido la prórroga.

Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

2.5 Prórroga especial.—El derecho a percibir los beneficios de esta norma podrá ser prorrogado por otros dos años y, por tanto, no procederá su extinción cuando, a juicio de la Dirección de cada centro, se encuentren causas excepcionales que justifiquen el incumplimiento de algunos de los requisitos, y simultáneamente se dé una situación de precariedad económica.

ANEXO VII

Norma para situaciones de invalidez

1. Objeto de la norma.

El ámbito personal de aplicación de la presente norma se extenderá a aquellos trabajadores de PETRESA que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se encuentren en situación de invalidez provisional, así como a los que obtengan, siendo personal fijo, la declaración de invalidez permanente en sus distintos grados de calificación, antes de haber cumplido los sesenta y cinco años.

2. Regulación de las prestaciones económicas.

Las asignaciones que establece la compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la compañía, perteneciente al mismo nivel salarial y con las mismas condiciones retributivas.

2.1 Personal en situación legal de invalidez provisional:

Delimitación.—La situación de invalidez provisional nacerá y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

Tratamiento económico.—Una vez fijada la prestación económica (subsidio) por invalidez provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halle en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquélla, a partir del momento en que dicha invalidez provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidio + complemento) garanticen al trabajador el 96 por 100 del salario anual en cada momento correspondiente a su nivel salarial por los conceptos de: retribución base, complemento retributivo fijo, antigüedad y factor riesgo.

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

2.2 Personal que es calificado definitivamente en invalidez permanente en sus distintos grados.

2.2.1 Incapacidad permanente parcial para el trabajo habitual.—El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

2.2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.—Gran invalidez. Con la fecha de la calificación definitiva, según resolución dictada por el organismo competente de la Seguridad Social, se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico.—La compañía asignará, tratándose de personal en activo menor de sesenta y cinco años, sobre la pensión anual que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que, sumado a la citada pensión, garantice unos ingresos brutos iguales al 96 por 100 del salario anual correspondiente a su nivel salarial en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de: retribución base, complemento retributivo fijo, antigüedad y factor riesgo.

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

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva, una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la norma de jubilación de la compañía para el personal de su nivel salarial y sesenta y cinco años de edad.

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

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

2.3 Otras consideraciones.—Todas las situaciones de invalidez que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

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

Sólo corresponderán, en estos casos, prestación complementaria a cargo de la empresa, si se trata de trabajador en plantilla menor de sesenta y cinco años, no correspondiendo a los mayores de esta edad, que no hubieran solicitado y obtenido oportunamente la jubilación, salvo que hubieran sido autorizados por la empresa a prorrogar la actividad.

6105 RESOLUCION de 24 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa CABITEL.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa CABITEL (código de Convenio número 9005552), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales de UGT y de CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 24 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE CABITEL 1994 Y 1995

TITULO I

Definiciones de carácter general

CAPITULO I

Principios generales

Artículo 1. Declaración.

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores, los Sindicatos y representantes de la empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CABITEL), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores de la empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV).

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión Paritaria en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, uniendo dicha composición como anexo al mismo, y de la que formarán parte dos miembros designados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio o en su revisión.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Artículo 3. Compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del Sector y Reglamento de Régimen Interior,

que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la empresa y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respeto al principio de la condición más beneficiosa.

Artículo 4. Absorción.

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores, y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran acuerdos globales entre Sindicatos y Gobierno u otros agentes sociales que pudieran afectar favorablemente a los trabajadores sobre lo regulado en este Convenio, serán incorporados al mismo, previo estudio y deliberación de la Comisión Paritaria.

Artículo 5. Vinculación.

Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás, a las que se confiere carácter no normativo.

En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicidad de dichas normas, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

CAPITULO II

Ambitos de aplicación

Artículo 6. Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que mantiene la empresa, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado español.

Artículo 7. Personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa, con exclusión:

a) De los de alta dirección comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.

Si se designara para cualquiera de las funciones comprendidas en el apartado a) a personal que pertenezca a la plantilla de la empresa, continuará en la misma, figurando con la indicación «en puesto directivo», hasta que cese en aquél, momento en que volverá a su situación activa en la plantilla, con abono del tiempo de servicio que estuvo en aquella situación.

b) El personal técnico a quien se encomienda algún servicio o trabajo determinado sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que su relación dimane que es trabajador a tiempo parcial.

c) Los Agentes de publicidad que trabajen exclusivamente a comisión, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1498/1985 y demás disposiciones complementarias.

Artículo 8. Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán conforme se establece en el acuerdo económico.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.