

MINISTERIO DE TRABAJO

18533 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que, con fecha 20 de abril de 1978, tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informes y documentación complementaria, suscrito por las partes el 13 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido acuerdo y previo informe fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que resolvió dar la conformidad al mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el doce de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 13 de abril de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 20 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes Económicos y Sociales de la Comisión Deliberadora.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «PETROQUIMICA ESPAÑOLA S. A.» Y LOS EMPLEADOS DE LA MISMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

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

1.2. **Ámbito personal.**—Las normas del presente Convenio Colectivo Sindical afectarán a los trabajadores fijos de «Petroquímica Española, S. A.», sujetos a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, excepto las personas encuadradas en el nivel 7 y superiores.

Los trabajadores con contratos no fijo le será aplicable como condición mínima la legislación vigente en todo momento y como condición máxima las de este Convenio Colectivo. Los salarios de este personal se establecerán en función de la contratación.

1.3. **Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día 1 de enero de 1978, y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1978 a las veinticuatro horas, salvo prórroga determinada en forma legal. Aunque a efectos de negociación se considerará el mes de abril como fecha normal.

1.4. **Normas superiores.**—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se esta-

rará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regularán esta materia.

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

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

1.7. **Base imponible a efectos de la Seguridad Social.**—En esta materia se estará a lo establecido por la Ley del 21 de junio de 1972, sobre Financiación de la Seguridad Social, y por la Ley de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974.

1.8. **Conservación de beneficios.**—Durante la vigencia de este Convenio se mantienen íntegros los beneficios de Ayuda Escolar, así como los del Seguro de Vida regulados en pactos anteriores entre la Empresa y la Representación del Personal.

1.9. **Normas subsidiarias.**—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Industrias Químicas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y a la legislación general que regula la relación laboral.

1.10. **Cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.**—Las partes manifiestan que las mejoras pactadas son conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977. No obstante ello, si, en aplicación del Real Decreto de 19 de diciembre de 1977, el pacto no fuera homologado, por superar los criterios de dichas disposiciones legales, se harían las modificaciones oportunas para encajarlo dentro de las mismas.

2. PROMOCION

2.1. **Concursos.**—En esta materia se estará a lo dispuesto por la actual Ordenanza de Industrias Químicas, comprometiéndose ambas partes en fecha próxima a elaborar una norma que regule esta situación.

3. RETRIBUCION

3.1. **Salario base.**—Para cada una de las categorías existentes, el salario base es el que se indica en la tabla contenida en el anexo 2.

El 1 de enero de 1978, el 50 por 100 del incremento pactado para este Convenio, y que se aplica exclusivamente a la diferencia extrasalarial, integrará el salario base, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) Que los incrementos del plus de peligrosidad y la antigüedad que resultaran de este trasvase sean posible de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.

b) Que estos incrementos del plus de peligrosidad y antigüedad resultantes del trasvase se consideren a cuenta de los que pudieran pactarse en la negociación colectiva del año 1979.

3.2. Complementos personales:

3.2.1. **Antigüedad.**—Por antigüedad en la Empresa cada trabajador gozará de dos trienios del 5 por 100 del salario base más peligrosidad, y de quinquenios del 10 por 100, calculados sobre el mismo concepto, sin limitación en su número.

En los casos de ascensos o de cambio de categoría que impliquen variación del salario inicial (base y peligrosidad), la antigüedad devengada con anterioridad se calculará sobre el salario inicial correspondiente a la nueva categoría.

Estas antigüedades se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan y con la retribución de ese mes.

3.3. Complementos salariales de puesto de trabajo:

3.3.1. **Plus de peligrosidad.**—Todos los trabajadores de «Petroquímica Española, S. A.», percibirán un plus de peligrosidad, consistente en el 10 por 100 del salario base. En el anexo 2 se relacionan las cantidades que corresponden por este plus para cada categoría profesional.

3.3.2. **Plus de turno.**—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta a jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde y noche, en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo 3.

Dada las circunstancias específicas de este trabajo, al personal afectado por el mismo, como compensación a esta tarea en régimen rotativo, se le incrementa el plus de turno. En este sentido, y entendiéndose que las mejoras de estos niveles, como se deduce de la interpretación del artículo 2.º, número 3, del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, puede compensarse con incrementos obtenidos sobre el año anterior, el plus de turno, como resultaría de este aumento, se pactan teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en

este horario rotativo, 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, etc., que quedarían compensadas mediante mejora adecuada acordada en Convenio Colectivo por los representantes sindicales. Se incluye, como tabla, anexo 3 con los importes resultantes de este plus.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en horario de turno. El personal de este horario, en igualdad de condiciones referida a formación, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en jornada continuada, siguiéndose siempre las normas de concurso del artículo 2.1.

En el anexo 6 se concreta forma y cuantía del disfrute o compensación económica subsidiaria excepcional del descanso compensatorio por diferencia de jornada del personal de turno.

3.3.3. Plus de nocturnidad.—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintidós a las seis horas, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, según el valor expresado en la tabla del anexo número 4.

El personal de jornada continuada que deba prestar servicios en este mismo horario (desde las veintidós a las seis horas), percibirá igualmente este plus de nocturnidad.

3.4. Complementos salariales de cantidad y calidad de trabajo:

3.4.1. Diferencia extrasalarial.—La diferencia extrasalarial para el personal fijo es la que se indica para cada categoría profesional en la tabla contenida en el anexo 2.

3.4.2. Plus de asiduidad.—Este plus tendrá la cuantía que se fija en la tabla de salarios del anexo 2. Se percibirá de acuerdo con el artículo número 98 del R. R. I, vigente.

3.4.3. Horas extraordinarias.—Se abonarán para cada categoría profesional en la cuantía reseñada en la tabla que figura como anexo número 5, y las diferentes situaciones especiales reseñadas en el anexo número 7. El importe pactado en este Convenio del precio de las horas extraordinarias, se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer en su conjunto, una condición más beneficiosa.

La necesidad de cumplimentar la normativa legal, que establece, en el artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, la prohibición de realizar más de dos horas extraordinarias al día, veinte al mes y ciento veinte al año, y en período nocturno, salvo la realización para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes o graves, requieren que se acuerden, en relación con la asignación de las mismas y conducentes, en todo caso, a que estas jornadas extraordinarias se realicen en los supuestos permitidos por la Ley, las normas siguientes:

3.4.3.1. En circunstancias normales sólo se realizarán, siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, un máximo de dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, y siempre en jornada no nocturna.

3.4.3.2. Dichos límites legales sólo podrán ser superados por las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinariamente urgentes. Se considerarán incluidos expresamente en estos supuestos las que se realizan por: O. T. de emergencias de acuerdo a las actuales normas, paradas programadas y aquellas que se realizan como consecuencia de la homogeneidad del año 78 respecto al 77. En todo caso se incluyen las circunstancias que en cada Centro concrete oportunamente la Comisión que se establece en el artículo 3.4.3.3.

3.4.3.3. En cada Centro se constituirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal, se entenderá que al menos uno de estos representantes sea del Departamento afectado, o en su defecto, se incluirá un trabajador de dicho departamento, dos Jefes de Departamento de los afectados en la cuestión y un representante de la Jefatura de Personal, que tendrá las funciones siguientes:

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

En Madrid se concretará oportunamente la composición de esta Comisión.

La imposibilidad legal de incrementar el importe de las horas extraordinarias en más de un 20 por 100, sobre su importe anterior, hace que, para llegar a los precios que se determinan en las tablas, para las distintas situaciones, se parte del hecho de que, en cumplimiento de las normas que se acuerdan, se produzca atendiendo todas nuestras necesidades, un ahorro del 20 por 100 del número de horas realizadas en el año 1977.

Todos los Jefes de Departamento, en el caso que existiera la necesidad de que su personal realizara horas extraordinarias, remitirán escrito, el mismo día en que éstas se realicen, al Director del Centro, con copia para la Jefatura de Personal correspondiente, en el que justificarán la necesidad de estos trabajos extraordinarios. Estas comunicaciones podrán ser examinadas en la reunión mensual de la comisión creada en este artículo.

Los precios reseñados, como condición más beneficiosa, integran dentro del mismo los incrementos de las actuales gratificaciones por Situaciones Especiales que establece la Norma de Retribución de Conceptos Variables, excepto el abono de festivo al turno, por lo que éstas, abonado este precio por hora realmente realizada, por la incompatibilidad declarada y por quedar compensados se liquidarán de acuerdo a los precios actualmente vigentes. Por igual motivo de compensación no se aplicará el incremento a cualquier otra norma interna que estuviera antes establecida para mejorar el trabajo extra.

Partiendo del montante actual, el del año 1977, si se produjera un ahorro sobre la cifra anterior, durante 1978, éste revertirá de lograrse esta disminución, en la forma que en su día se pacte con la representación del personal.

Estos precios y su normativa entran en vigor el 1 de abril de 1978, por tanto, sin efectos retroactivos.

3.5. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

3.5.1. Pagas extraordinarias: La Empresa satisfará a sus trabajadores:

a) En el mes de junio, una paga consistente en una mensualidad de la retribución total, es decir, salario base, plus de peligrosidad, plus de asiduidad, premio de antigüedad y diferencia extrasalarial.

b) En el mes de diciembre, una paga de cuantía igual a la establecida en el párrafo anterior.

c) En los meses de marzo y septiembre, una paga extraordinaria de igual cuantía que las anteriores.

Las actuales pagas extras de abril, 18 de julio, octubre y Navidad quedan sustituidas por las establecidas en este apartado.

3.6. La retribución total anual bruta queda determinada en el anexo número 1:

Las cantidades que componen dicha retribución total anual bruta son:

- El salario base total anual que establece el artículo 3.1.
- El plus de peligrosidad total anual que establece el artículo 3.3.1.
- La diferencia extrasalarial total anual que establece el artículo 3.4.1.
- El plus de asiduidad total año que establece el artículo 3.4.2.
- Los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes total anual que establece el artículo 3.5.

4. REVISION POR COSTE DE VIDA

El criterio salarial establecido en este Convenio podrá revisarse a partir del 30 de junio de 1978, si concurrieran todas las circunstancias que para autorizar la revisión establece el artículo 3.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

5. DERECHOS SINDICALES

5.1. Los modelos de contrato de trabajo serán conocidos por el Comité de Empresa. Todo trabajador, con carácter general, podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo, por escrito y visado por el Comité de Empresa, así como certificado de trabajo al finalizar ésta, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

5.2. La Compañía pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí, y comunicarse con sus representados, facilitándoles el material de oficina necesario.

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

a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas en general, o cualquier clase de reuniones a que fueren reglamentariamente convocados, en atención a su condición de miembro del Comité de Empresa.

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

Con cargo a la reserva de horas del apartado anterior, las representaciones sindicales en la Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, sobre asuntos de carácter sindical o laboral. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberá seguirse el procedimiento establecido para licencias y permisos y de ser posible comunicarse con una antelación de 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 inicia-

tiva de la Empresa, y aquellas otras que, de mutuo acuerdo, se consideren necesarias.

5.4. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, además de un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que pueden utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, autorización para utilizar fotocopiadora o multicopiadora a través de su secretaria, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía, a los efectos de que puedan publicar sus oposiciones a la misma o exigir las responsabilidades a que hubiere lugar. Igualmente las comunicaciones de este carácter que publique la Compañía se trasladarán al Comité a los efectos que éste considere conveniente.

5.5. Se garantiza plenamente, y hasta dos años después del cese en el Comité, que no existirá discriminación o represalias por la actividad sindical de los miembros del Comité de Empresa, realizado conforme a las normas legales.

5.6. Se advertirá al personal, en el supuesto de que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar asesoramiento al respecto, del Comité de Empresa, desde que la Compañía inicie el proceso, para que éste pueda informar al respecto.

5.7. 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 artículo 5.4.

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 que fueren reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales o por los Organos 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 trámites.

6. ORGANIZACION DEL TRABAJO

6.1. Información sobre la marcha de la Empresa e Inversiones:

6.1.1. *Informes económicos.*—Se aprueba el adjunto plan de información económica. En cada Centro, y sus respectivos Comités, y en sus reuniones mensuales, se podrá examinar la problemática económica y productiva del mismo. Anexo número 8.

6.1.2. *Plan de inversiones.*—La Dirección de cada Centro, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informarán de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto. Dentro de estas inversiones se incluyen, y así lo hemos considerado anteriormente, información sobre las investigaciones de la Compañía.

6.2. *Descripciones de puestos de trabajo.*—Se entregará a todo el personal de la Empresa las descripciones de puestos de trabajo existentes. Al hacer esta entrega la Compañía podrá, en la misma descripción, advertir de la situación en que se encuentra la misma en relación con las tareas reales.

Si el interesado y la Empresa, hecha la entrega, estuvieran conformes con la descripción, los Servicios de Personal del Centro notificarán la clasificación profesional del mismo.

De no existir acuerdo respecto a la descripción, se procederá a requerir a los interesados para que describan con el asesoramiento del Comité de Empresa, si lo consideraran necesario, las funciones que se realizan en sus puestos de trabajo.

Los Servicios de Personal, después del tratamiento de esta información, para su pase a documento normalizado, entregarán las descripciones de puestos de trabajo a sus titulares, clasificando el puesto, a la vista de la Ordenanza y Reglamento de Régimen Interior en una de las categorías profesionales incluidas en los actuales niveles retributivos, renunciándose por la Empresa a la técnica de valoración de puestos de trabajo.

Cualquier reclamación individual sobre clasificación profesional que, a partir de dicha fecha de entrega se plantee, será tramitada a través del Comité de Empresa. La falta de acuerdo daría lugar a la tramitación de la referida reclamación por la vía legal oportuna.

6.3. Traslados y cambios de puestos:

6.3.1. En los traslados, de mutuo acuerdo o voluntarios, como cambio de puesto de trabajo que entraña variación definitiva de residencia, en las conversaciones previas al correspondiente pacto, se informará simultáneamente al Comité de Empresa, y si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante del mismo en ellas.

6.3.2. *Cambios de puestos de trabajo.*—Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, los cambios de puestos de trabajo, dentro de un mismo Centro, se harán respetando siempre la categoría profesional del productor y la retribución de ésta. De cualquier reclamación que por los interesados se produzca

contra uno de estos cambios se dará cuenta, para su informe, al Comité de Empresa. Si el cambio entrañara para el productor el desempeño de funciones distintas y no similares a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

6.4. *Seguridad e Higiene.*—Dada la naturaleza de la industria, se extremarán al máximo las medidas de seguridad e higiene, que serán rigurosamente exigidas, considerándose como falta muy grave cualquier acto que las perturbe, incumpla o dilate.

Los Comités de Seguridad e Higiene, en su composición y funcionamiento, se ajustarán a lo dispuesto en la normativa legal vigente. En coordinación con los Vocales designados por el personal de este Comité, los representantes de los trabajadores podrán informar sobre condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo a la Dirección del mismo, que, de no aceptar sus sugerencias, contestará por escrito, a través del órgano técnico adecuado, de sus razones para no estimar los razonamientos dados.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá, ante el lanzamiento de una solicitud de trabajo por mejoras técnicas aprobadas por la Dirección del Centro, darle la categoría de ejecución inmediata, si lo considera necesario, con igual tratamiento que las O. T. de urgencia.

6.5. *Comité Intercentros.*—Se crea un Comité de Intercentros, formado por representantes elegidos por los Comités de Empresa en número proporcional a la plantilla de cada centro de trabajo sujeto al presente Convenio.

Este Comité se reunirá, con la representación de la Empresa, en el lugar que la Compañía, en cada caso, convoque dentro de la residencia de sus centros, como mínimo, una vez cada tres meses.

Será función del mismo, entre otras, y pendiente de concretarse al constituirse, la siguiente:

Resolver las dudas que surjan, en relación con lo dispuesto en la legislación de Convenios Colectivos, en aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.

7. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

7.1. *Jubilación.*—Se pactan unas normas de jubilación, que complementando las de la Seguridad Social, garantizan un retiro digno y suficiente, sin el gran desequilibrio que generalmente se produce entre salario y pensión. La regulación de este complemento figura en el anexo número 9.

7.2. *Viudedad y Orfandad.*—El Comité de Empresa estudiará, con el asesoramiento debido de Organismos oficiales o privados, una norma para atender este concepto. Una vez concluidos sus trabajos, serán presentados a la Empresa.

7.3. *Ayuda en enfermedad.*—En el anexo número 10 se establece la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria para garantizar que percibe, a partir del primer día de la baja y hasta el día del alta o fin de la situación, entre indemnización de la Seguridad Social y el complemento, su salario real fijo. Se concreta ello en la norma del anexo, conjuntamente con el hecho de que, en las condiciones en ella establecidas, la percepción finaliza al término de la situación o agotamiento de las prestaciones de incapacidad laboral transitoria.

7.4. *Economato.*—En lo relativo a esta mejora social, se estará a lo actualmente en vigor en la Compañía.

7.5. *Vacaciones.*—Se garantiza un mínimo de veintiocho días naturales de vacaciones anuales para los trabajadores con antigüedad de cero a tres años. De tres años en adelante, treinta días, fraccionadas hasta dos veces. En los casos justificados y aprobados por el Jefe de Departamento podrán disfrutarse en tres veces. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano, si lo permitieran las necesidades del servicio.

7.6. *Invalidez permanente.*—El personal menor de sesenta años que entendiera se encuentra incapacitado, con carácter permanente, para su trabajo habitual, por enfermedad, accidente laboral o no laboral, que obtuviera la correspondiente declaración de incapacidad permanente de la Comisión Técnica Calificadora competente, que de concederse y de extinguir su relación laboral daría lugar a que, sobre su pensión, PETRESA le concedería sin revisión posterior los mismos complementos previstos para un jubilado de su categoría profesional.

7.7. A los conceptos salariales, suplidos y fondos sociales, no especificados en este Convenio, les será aplicable para el año 1978 el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

7.8. Los fondos sociales serán examinados en su conjunto oportunamente, y si resultara que en este conjunto no alcanzara un incremento del 20 por 100, la diferencia quedará a favor de los trabajadores. Trimestralmente se informará al Comité de Empresa de la evolución de las cuentas que integran la masa salarial.

8. CLAUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSION EN PRECIOS Y ABSORCION DEL INCREMENTO

Ambas partes hacen constar su criterio de que la aplicación de las cláusulas económicas del Convenio no tendrán ninguna repercusión en los precios de los productos de la Compañía,

y en todo caso, y para el improbable supuesto de que ésta se produjera, ésta se compromete a absorber íntegramente el coste que se derivara de este pacto.

ANEXO NUMERO 1

RETRIBUCION TOTAL ANUAL BRUTA (PESETAS)

	S. B. A.
Alumno-aspirante	470.955
Peón	470.955
Botones	470.955
Guarda	541.099
Ordenanza	541.099
Auxiliar administrativo	541.099
Guarda-Recepcionista	568.663
Auxiliar administrativo «A»	568.663
Peón ayudante	574.571
Guarda-Recepcionista «A»	603.127
Ayudante especialista	603.127
Oficial de tercera	603.127
Almacenero	634.016
Calcador	634.016
Oficial administrativo de segunda	634.016
Auxiliar de laboratorio	634.016
Profesional de segunda	634.016
Oficial de segunda	668.067
Delineante	668.067
Auxiliar de almacén	668.067
Oficial administrativo de primera	668.067
Analista de laboratorio	668.067
Profesional de primera	668.067
Oficial de primera	722.524
Jefe de equipo	722.524
Delineante muy cualificado	722.524
Auxiliar de almacén muy cualificado	722.524
Oficial administrativo de primera muy cualificado	722.524
Analista de laboratorio muy cualificado	722.524
Profesional de primera muy cualificado	722.524
Oficial de primera muy cualificado	784.462
Oficial administrativo superior	784.462
Ayudante técnico	784.462
Auxiliar de ingeniería	784.462
Delineante proyectista	784.462
Jefe de grupo	784.462
Jefe de turno	784.462
Operador Jefe	784.462
Jefe administrativo	1.066.020
Técnico especialista	1.066.020
Jefe administrativo	1.066.020
Técnico especialista	1.066.020
Técnico superior (media plantilla actual)	1.076.472
Técnico superior (media plantilla actual, tres años de antigüedad en la categoría)	1.198.522
Técnico superior (media plantilla actual, tres años de antigüedad en la categoría)	1.204.740

ANEXO NUMERO 2

TABLA SALARIAL (PTAS/PAGA) (16 PAGAS AL AÑO)

Categorías	Salario base	Plus peld-grosidad	Plus asiduidad	Diferencia extra-salarial
Aspirante, Alumno, Peón y Botones	16.522	1.669	2.739	8.505
Ordenanza y Guarda	16.522	1.669	2.739	12.888
Peón Ayudante	16.522	1.669	2.739	14.981
Auxiliar administrativo	16.522	1.669	2.739	12.889
Auxiliar administrativo «A»	16.522	1.669	2.739	14.487
Guarda Recepcionista «A»	16.522	1.669	2.739	16.766
Oficial 3.ª, Ayudante Especialista	16.522	1.669	2.739	16.766
Oficial 2.ª, Almacenero, Auxiliar laboratorio, Profesional 2.ª	17.200	1.728	2.739	17.959
Oficial administrativo 2.ª	17.200	1.728	2.739	17.959
Oficial 1.ª, Delineante, Auxiliar almacén, Analista laboratorio, Profesional 1.ª	17.900	1.795	2.739	19.321
Oficial administrativo 1.ª	17.900	1.795	2.739	19.321
Muy cualificado, Jefe Equipo	18.707	1.872	2.739	21.840
Ayudante Técnico	19.514	1.959	2.739	24.817
Oficial administrativo superior	19.514	1.959	2.739	24.817
Técnico Especialista (media)	26.080	2.612	2.739	35.196
Técnico superior (media)	28.782	2.884	2.739	40.378

ANEXO NUMERO 3

PLUS DE TURNO (PTAS/TURNO)

Categorías	Pesetas
Aspirante, Alumno, Peón, Botones	218
Ordenanza, Guarda-Recepcionista, Auxiliar administrativo	247
Peón ayudante, Auxiliar administrativo «A»	278
Guarda-Recepcionista «A», Ayudante especialista, Oficial 3.ª	286
Almacenero, Calcador, Oficial administrativo 2.ª, Auxiliar laboratorio, Profesional 2.ª, Oficial 2.ª	294
Delineante, Oficial 1.ª, Auxiliar almacén, Analista laboratorio, Profesor 1.ª	318
Muy cualificado	340
Jefe equipo	340
Ayudante Técnico	350
Técnico especialista	434
Técnico superior	462

Se garantiza un incremento de 98 pesetas/turno al personal actualmente en plantilla.

ANEXO NUMERO 4

PLUS DE NOCTURNIDAD (PTAS/HORA NOCTURNIDAD)

Categorías	Pesetas
Aspirante, Peón, Botones	18
Ordenanza, Guarda, Auxiliar administrativo, Guarda-Recepcionista	23
Peón ayudante, Auxiliar administrativo «A»	24
Guarda-Recepcionista «A», Ayudante especialista, Oficial 3.ª	24
Oficial 2.ª, Almacenero, Auxiliar laboratorio, Profesional 2.ª	25
Oficial 1.ª, Delineante, Auxiliar almacén, Analista laboratorio, Profesional 1.ª	28
Muy cualificado, Jefe equipo	30
Ayudante Técnico	31
Técnico especialista, Jefe administrativo	40
Técnico superior	43

Se garantiza un incremento de 5 ptas/nocturnidad al personal actualmente en plantilla.

ANEXO NUMERO 5

HORAS EXTRAS

Nivel	Ptas/hora
1	300
2	300
3	342
4	385
5	427
6	469

ANEXO NUMERO 6

DESCANSO COMPENSATORIO

Las horas extraordinarias de exceso al año sobre la jornada continuada que trabaja el personal de turno, conforme horario actualmente aprobado para él y que equivalen a trece días laborables, se podrán permutar por igual número de días de descanso.

El disfrute de los días de descanso compensatorios está siempre condicionado a las necesidades del servicio y a la posibilidad de sustituir con el suplente o de cualquier otra forma al productor que disfrute el mismo.

De no poderse disfrutar dentro del año los días de descanso compensatorio se compensará abonando el importe equivalente al precio correspondiente al tiempo de la compensación o la fracción que quedara pendiente de haberse disfrutado parte del mismo.

A los efectos del cómputo anual de horas extras, éstas se considerarán como extraordinarias.

ANEXO NUMERO 7
GRATIFICACIONES POR SITUACIONES ESPECIALES

		Importe nivel				
		1 y 2	3	4	5	6
Prolongación de turnos		428	488	550	610	670
Jornada especial desde el 1 al 10 día		642	732	825	915	1.005
Jornada especial del día 11 en adelante		858	976	1.100	1.220	1.340
Incorporación al trabajo antes período de descanso	AX	214	244	275	305	335
Doblar jornada continuada	BX	214	244	275	305	335
Doblar jornada continuada (día anterior a festivo)		858	976	1.100	1.220	1.340
Doblar turno		428	488	550	610	670
Trabajo festivo no recuperable		2.054	2.342	2.640	2.928	3.216
Cambio de turno	CX	2.400	2.736	3.080	3.416	3.752
Llamada fuera de hora		642	732	825	915	1.005
Trabajo penoso	DX	214	244	275	305	335
Trabajo después de las veintidós horas		858	976	1.100	1.220	1.340
Paso de turno a jornada continuada						

Nueve turnos y veinticuatro nocturnidades

A = Número de horas que faltan para completar las doce horas de descanso.
B = Número de horas que excedan del período de descanso.
C = Número de horas de días de descanso no disfrutados.
D = Número de horas trabajadas en trabajos penosos.

ANEXO NUMERO 8

PERIODICIDAD: TRIMESTRAL

Fecha de entrega

Periodo enero-marzo: Mes de junio.

Periodo enero-junio: Mes de septiembre.

Periodo enero-septiembre: Mes de diciembre.

Periodo enero-diciembre: Al día siguiente de la aprobación por la Junta general de la Memoria, el balance y cuentas del ejercicio.

Indice 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:

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

2. Compras:

2.1 Detalle de los kerosenos 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:

Kerosenos destilados 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 presupuesto.

5. Inversiones:

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

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

6. Personal:

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

6.2 Desglose de los gastos de personal y su comparación con los previstos en el presupuesto.

ANEXO NUMERO 9

NORMAS DE JUBILACION

Primera:

a) Aquellos trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir sesenta y cinco años podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de

forma fehaciente de la Mutualidad correspondiente el pase a la situación de jubilado.

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

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

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

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

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

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

Personal que cumpla sesenta y cinco años:

— El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue la Mutualidad y que, sumadas ambas (pensión y complemento) garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 90 por 100 de la cantidad anual neta que venía percibiendo por salario base, peligrosidad, antigüedad, diferencia extrasalarial, plus de asiduidad y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes, hasta el momento de su jubilación.

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

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad de pago único en el momento de habérselo reconocido la jubilación por la Mutualidad, en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, pero de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 90 por 100 reseñada en el párrafo anterior se reducirá al 80 por 100.

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.

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

Quinta. Las prestaciones a cargo de PETRESA, previstas en las presentes normas, serán llevadas a una cuenta que se cargará con estos pagos y a la que se abonarán las dotaciones anuales que se fijen a estos efectos (fondo de asistencia social complementaria).

Anualmente se dará información de la marcha de esta cuenta a la Representación del Personal de cada Centro de Trabajo. La Compañía podrá voluntariamente absorber parcial o totalmente el saldo deudor de dicha cuenta a fondo perdido.

Sexta. El contenido de las presentes normas sólo se aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de abril de 1978, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Séptima. Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas, serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

CUADRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO DE JUBILACION

Categorías	Pesetas
Peón, Peón Ayudante, Ordenanza, Guarda, Guarda Recepcionista, Auxiliar Administrativo	285.000
Guarda Recepcionista «A», Ayudante Especialista, Oficial de tercera	285.000
Almacén, Oficial Administrativo de segunda, Auxiliar Laboratorio, Profesional de segunda, Oficial de segunda	300.000
Delineante, Auxiliar almacén, Oficial Administrativo de primera, Analista de Laboratorio, Profesional de primera, Oficial de primera	325.000
Muy cualificado, Jefe Equipo	375.000
Ayudante Técnico	425.000
Oficial Administrativo Superior	425.000
Técnico Especialista, Jefe Administrativo	608.000
Técnico Superior	640.000

ANEXO NUMERO 10

PLUS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA DERIVADA DE ENFERMEDAD

1.º Todo productor de la Empresa en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad percibirá de PETRESA, a partir del primer día de la baja hasta el fin de la situación, un plus diario en una cuantía tal que le garantice que, sumando el importe de este plus a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes diarios. A estos efectos se consideran como haberes diarios los importes de salario base, peligrosidad, antigüedad y diferencia extrasalarial.

2.º Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes diarios determinados en apartado anterior, el trabajador sólo percibirá, con supresión del plus, las prestaciones de la Seguridad Social.

3.º Las cantidades a percibir por este plus, como mejora voluntaria de la Seguridad Social, se clasifican, conforme dispone el artículo 2.º del Decreto Ordenador de Salarios de 17 de agosto de 1973 y el artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como cantidad extrasalarial y, a tenor de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 73 de la Ley de Seguridad Social en relación con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 21 de junio de 1972, estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

4.º La percepción del plus establecida para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades producidas voluntariamente, fingidas, o se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones médicas, así como las que tengan su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

5.º El trabajador vendrá obligado a dar cuenta de su enfermedad a Control de Personal. Con independencia de lo anterior, presentará, a la mayor brevedad posible, el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social o, de remitirlo con una tercera persona, a Control de Personal.

El mismo día, Control de Personal comunicará la situación de baja al Departamento del empleo y a Servicio Médico.

6.º Para la percepción del plus durante la enfermedad, en la forma que se establece en el apartado 1, es condición indispensable el conocimiento de la misma por el Servicio Médico de Empresa que será independiente de las funciones asignadas a los facultativos del Seguro de Enfermedad.

La Empresa sólo podrá suspender la prestación del plus cuando por los Técnicos del Servicio Médico se le informe su disconformidad con la situación del enfermo por prolongación indebida de la enfermedad y por la existencia de las causas previstas en los apartados 4.º y 9.º de estas normas.

7.º En el supuesto de suspensión de la percepción del plus previstos en el apartado 1, si el trabajador afiliado a la Seguridad Social continuara en situación de baja laboral por el Seguro, percibirá exclusivamente las prestaciones económicas que fija éste.

8.º Todos los productores dados de baja por incapacidad laboral transitoria que no tengan que guardar reposo riguroso

y siempre que se requiera su presencia por escrito, tienen la obligación de presentarse en el Servicio Médico de Empresa, donde además presentarán el parte de confirmación de baja que establece el artículo 17, número 3, de la Orden de 13 de octubre de 1967 en su redacción de 21 de marzo de 1974.

Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo que, en este caso, lo entregará únicamente en Control de Personal, donde, al recogerlos, escribirán al dorso, el domicilio exacto, la indicación de estar el interesado en cama impedido, advirtiéndose al que entregue el parte, la necesidad de que los datos facilitados sean exactos. El mismo día de la recogida de estos partes de confirmación presentados por familiares o compañeros de productores impedidos, se enviarán al Servicio Médico con la anotación correspondiente al dorso.

9.º A los productores que cuando se le requiera según el apartado 8 y no se hubiesen presentado, aportando el parte de confirmación de baja o justificando su imposibilidad, no lo hubiera remitido por un familiar o compañero, se les requerirá por la Jefatura de Personal, dándole un plazo improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, para que presente el mencionado parte y justifiquen las causas que han impedido su presentación. De no cumplimentarse el requerimiento en el plazo señalado no se concederán el beneficio de la percepción del plus que establece la norma primera. Tampoco se concederá este beneficio de acreditarse ser falsa la causa alegada para no asistir a Servicio Médico.

10. Determinada la pérdida de los beneficios económicos por las causas del apartado anterior, la misma se produce desde el día siguiente en que no realizó la presentación hasta el siguiente o fecha anterior, si causa alta. Si, posteriormente, concretamente el lunes siguiente de continuar la enfermedad efectúa la presentación o justifica la imposibilidad de hacerlo y remite el parte de confirmación de baja, percibirá el productor los beneficios a partir de ese día hasta la semana siguiente o día del alta.

En caso de continuar de baja sin efectuar la presentación en el plazo y la forma prevista, continuará suspendida la percepción hasta que se cumplieren los requisitos exigidos o que se incorpore el productor al trabajo.

11. La percepción dejará de percibirse, en todo caso, el día en que el productor sea dado de alta por la Seguridad Social y termine, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, o al término de la misma.

12. El plus de asiduidad del personal en baja por enfermedad se seguirá regulando por las normas actuales contenidas en el artículo 98 del vigente Reglamento de Régimen Interior, que establece este plus.

18534

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando: Que con fecha 13 de marzo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 8 de febrero de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando: Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido acuerdo, al objeto de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial, establece el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977;

Resultando: Que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando: Que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente;

Considerando: Que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de noviembre, sobre homologación, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 8 de febrero