

2.6. *Asesores Sindicales.*

Serán designados por el Grupo de los Trabajadores para la Seguridad e Higiene y deberán tener capacidad para responsabilizarse legalmente de los dictámenes o proyectos que emitan.

Sus funciones serán:

a) Buscar soluciones válidas a los problemas de Seguridad e Higiene, proponiendo al Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, alternativas de solución a los problemas y, a través de ellos, a la Comisión Mixta.

b) Poner de manifiesto riesgos y/o situaciones peligrosas para la salud, a petición del Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, ante situaciones excepcionales, por ejemplo: analizar accidentes que produzcan consecuencias graves sobre personal y/o instalaciones, o que hayan supuesto importantes riesgos.

Su acceso a las instalaciones será previamente conocido por la Dirección del Centro.

C. *Esquema de funcionamiento*

1. La Comisión Mixta —que será paritaria— se reunirá mensualmente, cuyas sesiones serán moderadas por el propio Director de Fábrica, aunque no dispondrá de voto de calidad.

1.1. Establece o revisa el programa de actuación.

1.2. Nombra quién o quiénes deben estudiar alternativas para resolver problemas.

La representación de los trabajadores puede aceptar a los Técnicos de Seguridad e Higiene de la Fábrica como únicos preparadores de alternativas, o decidir que sean los asesores de las Centrales Sindicales los que le establezcan sus posiciones, o determinados trabajadores, o el conjunto de ambos.

2. Los Técnicos de Seguridad e Higiene y el equipo de los trabajadores prepararán sus alternativas. En esta tarea pueden, es deseable, que tengan contactos que acerquen sus posiciones respectivas.

3. La Comisión Mixta.

3.1. Analiza la, o las alternativas que les presenten los expertos.

3.2. Llega al consenso sobre uno de ellos, devuelve a los equipos técnicos los estudios, o solicita la resolución de los organismos de la Administración. En este último caso, se adopta provisionalmente la solución que patrocine la Dirección.

4. La Comisión Mixta, en caso de consenso, nombra responsables de la realización de la solución adoptada y fija plazos de realización.

De toda reunión se levantará acta que recogerá, debidamente codificados, los asuntos tratados y acuerdos o posturas adoptados sobre los mismos.

5. La Dirección y el Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, controlan separadamente la realización de los proyectos, recibiendo la información que soliciten y con las revisiones oportunas sobre el terreno.

6. La línea de mando, los representantes de los trabajadores en los Servicios y los miembros del Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, controlarán el cumplimiento de la normativa de Seguridad, tanto general como específica, de nuestra Empresa.

Las acciones que suponen ejercicio de autoridad sobre hombres o instalaciones, corresponden exclusivamente al mando, por lo tanto, los representantes de los trabajadores podrán exigir del mando el cumplimiento de los acuerdos establecidos, sabiendo por la escala jerárquica hasta donde sea necesario, pero no ejercer el mando directamente.

7. El Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores tiene facultad para solicitar y recibir cuanta información sobre Seguridad e Higiene esté establecida con carácter rutinario. Igualmente podrá solicitar informes o estudios especiales realizados por los Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica. Asimismo, podrá solicitar asesoramiento de dichos Servicios Técnicos en cualquier tema de su especialidad.

8. Todos los dictámenes e informes técnicos deberán ser escritos y firmados por los Técnicos que los emitan.

## ANEXO 4

## Capacidad disminuida

1. *Disminución no invalidante de la capacidad e incapacidad permanente parcial.*

Todo trabajador al que le sea apreciada una disminución no invalidante de su capacidad, y el Servicio Médico de Empresa dictamine la necesidad de apartarle temporal o definitivamente de su puesto o aquél al que oficialmente le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que requiera abandono del puesto que venía ocupando, será retirado de dicho puesto y destinado a otro compatible con su disminución de capacidad, si lo hubiera.

En el primero de los supuestos anteriores, el dictamen del Servicio Médico de Empresa será complementado, a petición del interesado, por dictamen de otro Médico especialista, y se tomarán en consideración ambos. Si fueran contradictorios decidirá la Comisión Técnica Calificadora de la Seguridad Social.

En previsión de lo anterior se procederá de la forma siguiente:

1.1. A determinar la relación de puestos de trabajo que deben ser ocupados por los disminuidos físicos referidos.

1.2. A destinar a otros puestos a trabajadores que, estando ocupando puestos de los indicados en el punto anterior, tengan aptitud suficiente para el nuevo destino, siempre y cuando la insuficiencia de puestos adecuados dentro de una apropiada organización del trabajo lo haga necesario.

La Empresa instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación precisas para que tales cambios de puesto se realicen, si es posible, voluntariamente.

En caso de desacuerdo con el trabajador afectado y, si conforme con lo pactado no estuviera facultada la Dirección para hacer el cambio, decidirá la autoridad laboral correspondiente.

2. *Incapacidad total para la profesión.*

Los casos de trabajadores a los que se les declare oficialmente una incapacidad total para su profesión tendrán el siguiente tratamiento:

2.1. *Incapacidad total menores de cincuenta y cinco años.*

Se le complementará la pensión oficial para que, junto a lo que pueda suponerle el 10 por 100 de su capital asegurado, perciba unos ingresos brutos equivalentes al 100 por 100 de la media de lo que hubiera devengado en los últimos 24 meses si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El complemento de «Endasa» no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

2.2. *Incapacidad total mayores de cincuenta y cinco años.*

Lo mismo que en el punto 2.1 pero el complemento de «Endasa» llegará al 100 por 100 del promedio devengado en los últimos 12 meses, si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El complemento de «Endasa» no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

2.3. *Incapacidad Permanente Absoluta.*

Tendrá el mismo tratamiento que la Incapacidad Total de mayores de cincuenta y cinco años.

18817

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y sus trabajadores.

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

Resultando que con fecha 4 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo con su texto y documentación complementaria, suscrita por las partes el día 25 de mayo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, en solicitud de la homologación del mismo;

Resultando que efectuados los oportunos estudios económicos en este Centro directivo, y de lo declarado por la Empresa, resulta que el crecimiento de la masa salarial se ajusta a las disposiciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no tratándose de Empresa de las comprendidas en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, no procedía su sometimiento a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales 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 cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo por tratarse el presente ámbito interprovincial, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de este Centro directivo 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 49/1978, de 26 de diciembre, como se comprobó por los servicios de esta Dirección General en base a lo declarado por la Empresa, y que al no observarse en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario procede en consecuencia su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 25 de mayo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme dispone el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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, 26 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Petroquímica Española, S. A.»

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

### I. DISPOSICIONES GENERALES

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

1.2. *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos, eventuales y de temporada que, en el momento de la entrada en vigor de aquél, presten sus servicios en «Petroquímica Española, S. A.», así como a los que ingresen en la misma durante el período de vigencia, con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o norma distintas de la Ordenanza para la Industria Química.

b) Las personas cuya relación laboral con la Compañía esté excluida de la Ley de Relaciones Laborales y normas complementarias.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general, Directores y G. T. C.

Los trabajadores incluidos en el G. T. C. podrán acogerse al presente Convenio Colectivo, siempre que lo soliciten por escrito, perdiéndose la condición de G. T. C. y adquiriéndose la categoría de origen.

1.3. *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día 1 de enero de 1979, y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1979, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga determinada en forma legal.

1.4. *Normas superiores*.—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan esta materia.

1.5. *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 reconsiderar si cabe su modificación, manteniéndose 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 sueldos 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, comarcales regionales o por cualquier otra causa.

1.7. *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.

1.8. *Cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978*.—Las partes manifiestan que las mejoras pactadas son conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978. No obstante ello, si, en aplicación de la normativa legal, el pacto no fuera homologado por superar los criterios de dichas disposiciones legales, se harían las modificaciones oportunas para encajarlo dentro de las mismas.

1.9. *Revisión por coste de vida*.—El criterio salarial establecido en este Convenio podrá revisarse a partir del 30 de junio de 1979 si concurrieran todas las circunstancias que para autorizar la revisión establece el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

### II. RETRIBUCION

2.1. *Salario base* (artículo 1.º de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973). Para cada uno de los niveles retributivos existentes, el salario base es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 1.

#### 2.2. Complementos salariales personales.

2.2.1. *Plus de antigüedad*.—Como plus de 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 los mismos conceptos, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación de los conceptos de salario base y peligrosidad, los pluses de antigüedad devengados con anterioridad se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría.

Estos pluses de antigüedad se devengarán a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres o seis años de servicio en la Empresa para el caso de trienio y a partir de los once años para el caso de quinquenios.

#### 2.3. Complementos salariales de puesto de trabajo.

2.3.1. *Plus de peligrosidad*.—Todos los trabajadores de «Petresa» percibirán un plus de peligrosidad, consistente en el 10 por 100 del salario base. Para cada uno de los niveles retributivos existentes, el importe de este concepto retributivo es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 1.

2.3.2. *Plus de turno*.—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 1 por cada jornada sujeta a turno, que realmente se haga por el trabajador.

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 horario normal.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el plus de turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, incomodidades de las incorporaciones, etc., las cuales quedan compensadas mediante mejora adecuada acordada en Convenio Colectivo.

2.3.3. *Plus de nocturnidad*.—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintidós a las seis horas, se abonará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 1.

#### 2.4. Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.

2.4.1. *Diferencia extrasalarial*.—La diferencia extrasalarial es la que se indica para cada nivel retributivo en la tabla contenida en el anexo número 1.

2.4.2. *Plus de asiduidad*.—Con la regulación que establece el Reglamento de Régimen Interior, este plus tendrá la cuantía que se fija en la tabla del anexo número 1.

2.4.3. *Suplementos*.—Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 43.000 pesetas, que se percibirá junto con los emolumentos correspondientes al mes de mayo de cada año. Al corresponder su período de devengo con el año natural, se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho período.

2.4.4. *Horas extraordinarias y situaciones especiales*.—Se abonarán para cada nivel retributivo y diferentes situaciones especiales en la cuantía reseñada en el anexo número 2. El importe pactado en este Convenio del precio de las horas extraordinarias y situaciones especiales se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer en su conjunto una condición más beneficiosa.

La Ley de Relaciones Laborales establece en su artículo 23 la prohibición de realizar más de dos horas extraordinarias al día, veinte al mes y ciento veinte al año, así como en período nocturno, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes o graves.

Con objeto de cumplir dicha normativa legal, se establecen los siguientes acuerdos:

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

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistemática horas extras que rebasen los límites legales, y que no estén incluidas en las excepciones del punto segundo, la Compañía, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta por los representantes de los trabajadores en el comité de horas extras, propondrá una reorganización del trabajo en la sección afectada.

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

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

Segundo.—Los límites legales expuestos en el primer párrafo del punto primero podrán ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinariamente urgentes.

Se consideran incluidos en estos supuestos:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que por imposición de la legislación vigente, no debe quedar desocupado.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de la instalación, de acuerdo con las circunstancias que se expresan en el punto cuarto de este apartado.

c) Las que deban realizarse en las paradas programadas. En relación con ello, se justifica el principio general de homogeneidad que se anuncia en el sentido de que el trabajo del personal durante el año 1979, con horas extras o sin ellas, ha de garantizar las mismas prestaciones realizadas durante el año 1978.

A efectos de acreditar la necesidad de la realización de horas extras, se hará entrega a la representación del personal del Centro, con carácter previo, de un informe de los servicios correspondientes, donde se justifique dicha necesidad, así como la estimación del tiempo extraordinario de trabajo que hace falta para cumplir por parte de la Compañía sus compromisos, pudiendo hacer aquella representación las observaciones que considere oportunas.

El Comité de Horas Extras controlará durante la parada la realización de horas extras planificadas.

d) Aquellas circunstancias que concrete oportunamente la Comisión Paritaria de Horas Extras y que se irán concretando por escrito e incluyendo en este apartado, como normativa interna.

Tercero.—Se constituirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal y otros tres de la Compañía, siendo uno de ellos del Departamento de Personal.

Se tenderá a que, tanto por lo que afecta a la representación del personal como de la Compañía, al menos uno de los miembros de cada representación sea del Departamento principalmente afectado.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

b) Hacer propuestas y sugerencias.

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

d) Recibir puntualmente una relación por grupo de trabajo de las horas extraordinarias realizadas, existiendo en el Departamento de Personal a su disposición las relaciones personales o partes de trabajo.

Para el caso del centro de Madrid, y dadas sus características especiales, su composición será de un representante designado por la Compañía, un representante del personal de Madrid y uno por el Departamento de Personal.

Cuarto.—Para mantener las unidades de proceso en condiciones óptimas de seguridad y producción, necesariamente, en algún momento habrá que trabajar después de las ocho horas normales: En paradas programadas y sin programar y en aquellos trabajos que, sin tener una incidencia directa en la producción, sí pueden tener repercusión en otras facetas de la Compañía:

a) Cuando surja la necesidad de tener que realizar horas extraordinarias, para continuación de algún trabajo, por personal de aquellos departamentos que actúan por O. T. s., éstas serán firmadas por el Jefe del Departamento correspondiente, y en aquellos que no se trabaje con O. T. s., dará el visto bueno a la realización de horas extras el Jefe del Departamento donde surja la necesidad. Si por cualquier circunstancia no es posible este visto bueno por el citado Jefe del Departamento, lo dará el Subdirector-Jefe de Fábrica o, en su defecto, el Director.

b) En los Departamentos que tengan establecido el Servicio de Stand-By se utilizará a este personal para realizar aquellos trabajos que requieran ser continuados después de la jornada

normal o cuando estando fuera de la fábrica es requerido en ésta el Servicio de Stand-By.

Si por parte de la Compañía se considera que el trabajo, por su importancia tanto en volumen como en su necesidad de terminación, precisa acoplar más personal, recabará de la sección involucrada en el trabajo la ayuda correspondiente, siempre que la O. T. se firme de acuerdo al apartado anterior, tratando de respetar la problemática de cada persona y pidiendo que entre ellos se pongan de acuerdo.

Quinto.—Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán el mismo día que éstas hayan de realizarse, al Departamento de Personal, un escrito donde se especifique la necesidad y, en su caso, a cual de los apartados del punto segundo se asimila para justificar su realización.

Sexto.—La información señalada en el punto anterior estará permanentemente a disposición de la Comisión de Control de Horas Extras.

Si se produjera un ahorro sobre el presupuesto para horas extraordinarias y situaciones especiales durante 1979, éste revertirá en beneficio de la totalidad de la plantilla de la Empresa sujeta a Convenio, mediante reparto lineal y en concepto de horas extras, suponiendo una prestación de servicios similar a la de 1978 y realización de parada anual.

2.5. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.—Se abonará junto con cada paga normal de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre una paga consistente en una mensualidad de la retribución total, es decir, salario base, plus de peligrosidad, plus de asiduidad, plus de antigüedad y diferencia extrasalarial.

### III. ORGANIZACION DEL TRABAJO

3.1. Clasificación profesional.—Las descripciones de puestos de trabajo entregadas en su día a la representación del personal podrán ser revisadas:

— Siempre que se produzcan alteraciones esenciales en el contenido del puesto de trabajo, que así lo justifiquen.

— Aun no produciéndose éstas, en lo que a descripción se refiere, si lo requiriese el titular del mismo.

En cuanto a la clasificación profesional, se seguirá realizando de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Industrias Químicas y Reglamento de Régimen Interior de la Compañía.

El procedimiento para la elaboración de las descripciones de puestos de trabajo será el mismo que se utilizó en las ya existentes, y que queda recogido en el anexo número 3.

#### 3.2. Traslados y cambios de puestos.

3.2.1. Traslado con cambio de residencia.—En los traslados de mutuo acuerdo o voluntarios, que impliquen variación definitiva de residencia, en las conversaciones previas al correspondiente pacto, se informará simultáneamente al Comité de Empresa, y si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante del mismo.

3.2.2. Cambios de puesto de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo Centro se harán respetando siempre la categoría y grupo 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 facilitará la necesaria formación y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

3.3. Vacaciones.—Se garantiza, para todo el personal veinticinco días laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin límite, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía, siempre y cuando sólo se disfrutaran exclusivamente, aparte de los descansos reglamentarios y compensatorios del turno, los festivos declarados en el calendario oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo para cada provincia. Se respetarán los puentes anuales.

Mientras se mantenga la jornada actual del personal sujeto a turno rotativo, disfrutará de treinta días naturales con un máximo de tres fraccionamientos.

A los efectos de prioridad para el disfrute de vacaciones, se aplicará la Ordenanza de Industrias Químicas.

En el supuesto de que hubiese dentro de un mismo Departamento y/o Sección dos o más peticiones coincidentes que no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por las necesidades del servicio, tendrá preferencia el productor de mayor antigüedad en la Empresa, si bien el productor que hubiera hecho uso de este derecho no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes compañeros por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

3.4. Horarios de trabajo.—Sobre la base del mantenimiento de la jornada actual, y conforme a la legislación vigente, tanto en la Compañía como los trabajadores pueden proponer diversos horarios que, de conseguirse acuerdo, serán homologados por las Delegaciones de Trabajo.

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

3.5. *Descanso compensatorio personal de turno.*—Las horas de exceso al año sobre la jornada continuada y normal, que trabaja el personal de turno rotativo, conforme horario actualmente aprobado para él, y que se corresponden con trece días laborables, se permutarán por igual número de días de descanso.

De todas formas, tal como se ha pactado anteriormente, en todos los casos, el disfrute de los días de descanso compensatorio está 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.

Estos trece días de descanso compensatorio que corresponden al personal de turno rotativo se disfrutarán en la segunda quincena de enero y en los meses de febrero, marzo y abril y, de no ser posible en estos meses, en octubre, noviembre y primera quincena de diciembre.

También podrán disfrutarse en las paradas de unidades e incluso en los meses de verano, si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con los meses antes reseñados.

En el caso de que, por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse dentro del año natural del que se trate los días de descanso compensatorio, se acumularán para el siguiente, descansándose en este caso dentro de la segunda quincena de enero y en los meses de febrero, marzo y abril. Llegado el último día del mes de abril y hubiese trabajadores que aún no hubieran disfrutado el descanso compensatorio, la Dirección decidirá la solución a adoptar en cada caso, de acuerdo con el Comité de Empresa.

Los trece días de descanso compensatorio se podrán fraccionar a solicitud del trabajador cuantas veces se estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía. Estos trece días laborables equivalen a diecisiete días naturales, que podrán disfrutarse en dos fraccionamientos.

En ningún caso el descanso compensatorio podrá ser sustituido por contingentes económicos.

3.6. *Promoción por concurso.*—Se estará a lo dispuesto en la actual Ordenanza de Industrias Químicas, comprometiéndose ambas partes a elaborar con carácter prioritario una norma que regule esta situación.

3.7. *Garantía de estabilidad de empleo durante 1979.*—Durante la vigencia de este Convenio la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por razones de organización.

3.8. *Formación profesional.*—La Compañía procurará la formación de su personal, siempre que esté relacionada con su puesto de trabajo.

El Comité de Empresa participará en los planes de formación.

#### IV. OBRA SOCIAL

4.1. *Ayuda a empleados en situación de I. L. T.*—En el anexo número 4 se establece la concesión de complemento al personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Laboral Transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el anexo número 1 el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

4.2. *Jubilación.*—Se pactan nuevas normas de jubilación, cuya regulación se establece en el anexo número 5 del presente Convenio.

4.3. *Invalidez provisional y permanente.*—Aquellos trabajadores fijos que estando dados de baja por incapacidad laboral transitoria (I. L. T.) hubieran agotado el plazo de doce meses y la prórroga de seis meses y pasen a la situación de incapacidad provisional para el trabajo por la Seguridad Social, les será de aplicación las siguientes normas:

a) Declarada en firme la situación de incapacidad provisional del trabajador agotamiento de los plazos de I. L. T. y fijada la nueva prestación económica (subsidio) por la Seguridad Social para este período y hasta la calificación definitiva de la incapacidad del trabajador, éste percibirá de la Compañía una cantidad bruta complementaria a la prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social, de forma que sumadas ambas (prestación y complemento) le garanticen al trabajador la cantidad bruta equivalente a la última que le hubiera correspondido el último mes de incapacidad laboral transitoria, subsidio de la Seguridad Social más complemento de Empresa, antes de pasar a la invalidez provisional.

Esta norma afectará a todos los trabajadores que tengan declarada la situación de incapacidad provisional en 1 de enero de 1979 o la adquirieran durante la vigencia del Convenio.

El mencionado complemento bruto se percibirá en doce men-

sualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social por esta incapacidad provisional.

El personal menor de sesenta años que se 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, de concederse y de extinguir su relación laboral, daría lugar a que, sobre su pensión, «Petresa» le concediera un complemento que, sumado a dicha pensión, le garantice una cantidad bruta igual al 100 por 100 de la que venía percibiendo, hasta el momento en que se declara la invalidez permanente.

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

4.4. *Fondo social.*—Se establece un fondo social para los conceptos de: Economato, Ayuda escolar, Grupo de Empresa, Bonos de seguridad y Comedor.

Este fondo social será examinado en su conjunto oportunamente, y si resultara un ahorro, la diferencia quedará a favor de los trabajadores.

Durante la vigencia de este Convenio se mantienen los actuales servicios de transporte, seguro de vida y accidente, asistencia sanitaria, vestimenta y equipo.

#### V. DERECHOS SINDICALES

5.1. *Información sobre la marcha de la Empresa e Inversiones.*

5.1.1. *Informes económicos.*—Se mantiene el plan de información económica contenido en el anexo número 6. El Comité de Empresa, en sus reuniones mensuales, podrá examinar la problemática económica y productiva del mismo.

5.1.2. *Plan de inversiones.*—La Dirección, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informarán de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto. Dentro de éstas se incluye información sobre las inversiones en materia de investigación.

5.2. *Procedimiento para las sanciones.*—Se advertirá al personal, en el supuesto de que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar, asesoramiento del Comité de Empresa, desde que la Compañía inicie el proceso, para que aquél pueda informar al respecto.

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargos, y el Comité de Empresa, en ese caso, y en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir del día siguiente en que se solicitó su intervención notificará al Departamento de Personal que se persona en las actuaciones. El encargado de éstas, recibida la notificación del Comité de Empresa, personándose en el procedimiento, dará cuenta a éste de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical, y salvo oposición de los propios testigos, se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Terminadas las actuaciones, y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité durante cuarenta y ocho horas el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término, y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que se unirá a las actuaciones y transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, aunque no se hubiera emitido informe, el representante de la Compañía dictará la resolución que considere oportuna que se notificará al interesado y al Comité.

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

5.3. *Otros derechos sindicales.*

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

La Compañía entregará, a petición del Comité de Empresa, una relación de personal sujeto a Convenio, indicando el tipo de contrato que tiene cada uno.

Al propio tiempo la Empresa comunicará las altas de personal, indicando el tipo de contrato que ha suscrito con las mismas.

b) La Compañía tendrá 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 representados, facilitándoles el material de oficina necesario.

c) 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:

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

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

d) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea, con los trabajadores y que pueda utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora o multicopias 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 de que puedan publicar sus oposiciones a las mismas 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 convenientes.

e) 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 realizada conforme a la normas legales.

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

Asimismo, los miembros responsables y directivos de estas Secciones Sindicales dispondrán de permisos sin retribución hasta diez días al año para asistir a congresos y asambleas a las que fueren reglamentariamente convocadas 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 trámites.

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

5.4. 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 iniciativa de la Empresa ni aquellas otras que, de mutuo acuerdo, se consideren necesarias.

**VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

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

La Compañía contestará por escrito y en un plazo máximo de diez días a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene.

El estudio de la situación profesional, estado de salud y capacidad de adaptación de los trabajadores con objeto de conseguir la adaptación a otro puesto de trabajo es función de los Servicios Médicos de la Empresa.

Se organizará un calendario de prácticas contra incendios, dentro de las horas de trabajo, del que se informará convenientemente al Comité de Empresa.

**VII. COMITE CONTROL DEL CONVENIO**

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

Se reunirá con la representación de la Empresa en el lugar que la Compañía, en cada caso, convoque, como mínimo, una vez cada tres meses.

Su convocatoria debe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un orden del día aceptado bilateralmente. Serán funciones del mismo, entre otras, las siguientes:

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

b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información económica pactada en el Convenio.

**ANEXO NUMERO 1**

**Tabla salarial**

Nivel retributivo	Salario base	Plus peligrosidad	Plus asiduidad	Diferencia extrasalarial	Plus turno	Plus nocturnidad
1	21.000	2.100	3.600	12.017	328	35
2 (3.ª)	22.000	2.200	3.600	12.650	333	35
2 (2.ª)	23.000	2.300	3.600	14.250	338	35
3	23.500	2.350	3.600	17.613	358	35
3 MC	24.500	2.450	3.600	21.026	377	35
4	25.500	2.550	3.600	23.852	384	35
4 MC	28.200	2.820	3.600	26.959	413	35
5	33.800	3.360	3.600	35.815	459	35
6	37.000	3.700	3.600	41.388	484	35
120 ptas/día						

Se garantiza el incremento del 13,5 por 100 sobre la tabla salarial al 31-12-78.

**ANEXO NUMERO 2**

Horas extras-Situaciones especiales	Importe del nivel				
	1 y 2	3	4	5	6
Horas extras ... ..	300	342	385	427	469
Prolongación de turnos ... ..	428	488	550	610	670
Jornada especial desde el día uno al diez	642	732	825	915	1.005
Del día once en adelante ... ..	858	976	1.100	1.220	1.340
Incorporación al trabajo antes periodo 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
Cambio de turno ... .. CX	2.400	2.736	3.080	3.418	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					

9 turnos y 24 nocturnidades.

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

## ANEXO NUMERO 3

## Procedimiento para la elaboración de las descripciones de puesto de trabajo (DPT)

1. El Comité de Empresa designa el titular representante del puesto para la descripción del puesto de trabajo (DPT).
2. El titular designado confecciona la DPT, junto con un representante del Departamento de Personal.
3. El representante del Departamento de Personal y titular del puesto comprueban las funciones del apartado anterior en el puesto de trabajo, realizando las modificaciones que correspondan.
4. El representante del Departamento de Personal cambia impresiones con el Jefe de la Sección correspondiente sobre la descripción resultante de los puntos 2 y 3.
5. Se reúnen el Departamento de Personal y el Departamento correspondiente para aunar criterios y dar forma definitiva de la DPT.
6. Se reúnen el Departamento, representante del Departamento de Personal y el representante del puesto para las conclusiones y redacción definitivas de la DPT.
7. Una vez firmada la descripción por el Departamento y el representante, se enviarán al Comité de Empresa.
8. En caso de desacuerdo, se remiten a Dirección para la decisión oportuna, enviando igualmente sus conclusiones al Comité de Empresa.
9. Las reclamaciones en caso de desacuerdo se tramitarán por medio del Comité de Empresa a la Dirección.

## ANEXO NUMERO 4

## Norma de ayudas a empleados durante la I. L. T.

1. *Objeto de la norma.*—Esta norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo que regirá durante los días de enfermedad en relación con el punto 4.1 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 derivada de enfermedad en los que el productor no percibe legalmente retribución alguna ni prestación de la Seguridad Social, éste, 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 correspondiente al salario bruto anual, antigüedad anual y turno mensual.

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 correspondiente al salario bruto anual y antigüedad anual.

2.2. *Tercer día.*—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, sumando el importe de este complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos proporcionalmente al salario bruto anual, antigüedad anual y turno anual.

3. *Baja del S. O. E.*—El parte oficial de baja del S. O. E. desde el primer día de enfermedad habrá que presentarlo necesariamente, pues, de lo contrario, se considerará falta injustificada al trabajo.

Dicho parte de baja será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un sólo día sin parte de baja pero justificadas por el médico del S. O. E. en impreso oficial tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

4. *Consulta médica.*—En el caso de asistencia a consulta médica, debidamente 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.

5. *Ausencias del trabajo.*—Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica será obligatorio el conocimiento previo del Servicio Médico de Empresa o el «enterado» de su Jefe, abonándose en este caso el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos para el primer día, pasándose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta norma a partir del segundo día, si se produjese una baja oficial.

A estos efectos se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad, o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

6. *Plus de asiduidad.*—En los supuestos de faltas al trabajo como consecuencia de enfermedad contraída o visitas médicas, se tendrá en cuenta:

— El plus de asiduidad se devengará por día efectivo y completo de trabajo.

— Pasados los diez primeros días del comienzo de la enfermedad, si éste se prolonga, el productor puede solicitar la percepción del plus a partir de ese momento, el cual le será concedido, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa.

7. El control y administración de esta norma corresponde de una forma conjunta a la Dirección, Departamento de Personal y Comité de Empresa.

## ANEXO NUMERO 5

## Normas de jubilación

## 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 paso a la situación de jubilado.

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 ellos 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.

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 anuales, 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 las siguientes:

## 1. Personal que cumpla sesenta y cinco años:

a) 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 80 por 100 de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por salario bruto anual hasta el momento de su jubilación.

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 (vejez).

Este personal podrá optar por percibir una cantidad bruta de pago único, en el momento de habersele 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 80 por 100 reseñada en el párrafo anterior se reducirá al 70 por 100.

## 2. Personal jubilado entre el 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979 que cuente con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años.

2.1. Este personal que se jubile durante dicho período de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que le otorgue la Mutualidad y que sumadas ambas alcancen una cantidad bruta igual al 70 por 100 de la cantidad bruta que venía percibiendo por salario bruto anual y antigüedad anual 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).

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

a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de hasta un 10 por 100 y sin absorción

de las mejoras que pueden llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarían a cabo hasta los sesenta y cinco años de edad.

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de haberse reconocido la jubilación por la Mutu- lidad, con renuncia a las revisiones mencionadas en el aparta- do a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel en la relación adjunta.

Cuadro de cantidades de pago único de jubilación

Nivel	Importe pesetas
1	330.000
2 (3.º)	355.000
2 (2.º)	370.000
3	400.000
3 MC	480.000
4	510.000
4 MC	585.000
5	720.000
6	780.000

Previamente al establecimiento de la documentación a for- malizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la opción a la que desea acogerse entre la fórmulas reseñadas en los apartados a) y b) anteriores, y que son incompatibles entre sí.

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

Cuarta.—Si se incrementasen en el futuro por cualquier cir- cunstancias las pensiones de jubilación, la Compañía podrá ab- sorber la cantidad complementaria concedida en función del au- mento. En estos casos el personal jubilado facilitará informac- ión, en la forma que se determine, de la nueva pensión que le corresponda a través de la Mutu- lidad.

Quinta.—Las prestaciones a cargo de «Petresa» previstas en las presentes Normas serán llevadas a una cuenta que se cargarán con estos pagos y a la que se abonarán las dotacio- nes anuales que se fijan a estos efectos (Fondo de Asistencia Social Complementaria). Anualmente se dará información de la marcha de esta cuenta a la representación del personal.

La Compañía podrá voluntariamente absorber parcial o to- talmente el saldo deudor de dicha cuenta a fondo perdido.

Sexta.—El contenido de las presentes normas sólo se apli- cará al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1979, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Séptima.—Todas las situaciones de jubilación que se contem- plan en estas Normas serán documentadas de forma fehacien- te y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

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

## ANEXO NUMERO 6

## Información económica

## 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.

## Índice del contenido

1. Comentarios.—Un resumen general del sector con los he- chos 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:

- Internacional.
- Nacional.
- Empresa.

## 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 ob- tenidos, comparados con igual período del año anterior.

## 4. Ventas.

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

4.2. Ingresos obtenidos por ventas en el período y su compa- ración con los estimados en presupuestos.

## 5. Inversiones.

5.1. Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus im- portes respectivos.

5.2. Inversiones realizadas durante el trimestre y su compa- ración 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.

18818

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito entre la Empresa «Johns Manville Española, S. A.», y sus trabaja- dores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito entre la Empresa «Johns Manville Española, S. A.», y sus tra- bajadores, y

Resultando que con fecha 22 de junio de 1979, tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al cita- do Convenio Colectivo, suscribe por las partes el 20 de junio de 1979, y aun cuando no se trata de Empresa comprendida en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, en virtud de las facultades atribuidas a este Centro directivo por el nú- mero 2 del artículo 3 del Real Decreto 217/1979 de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación al objeto de verificar si el texto del Convenio se ajustaba a los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establece en el artí- culo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre;

Resultando que previo el preceptivo estudio económico, los Servicios de esta Dirección General informaron en el sentido de que los criterios salariales de referencia del Real Decreto-ley 49/1978, en base a lo declarado por la Empresa, en cuanto al incremento de la masa salarial, en condiciones homogéneas, no supera el tope establecido en el citado Real Decreto-ley, propo- niendo su homologación;

Resultando que en la tramitación del expediente se han ob- servado las normas legales 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 Colecti- vos y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolló, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, por tratarse el presente de ámbito inter- provincial, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que en la verificación llevada a cabo en este Centro directivo, por no ser necesario someterlo a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, dado que no se trata de Empresa comprendida en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se vino en conocimiento, en base a lo declarado por la Empresa, que el crecimiento de la masa salarial respeta lo preceptuado en el Real Decreto ley 49/ 1978, de 28 de diciembre, y que examinado el texto del Convenio no se observan en sus cláusulas contravenciones de derecho ne- cesario, procede su homologación, si bien con la advertencia de que el artículo 3.º deberá atenderse a lo pactado, y a fin del año 1979 a lo que disponga el Gobierno sobre revisiones sala- riales para el año 1980, cuya advertencia se incorpora a la parte dispositiva de la presente Resolución.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, suscrito el día 20 de junio de 1979 entre la Empresa «Johns Manville Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, con la advertencia de que respecto de lo pactado en el artículo 3.º deberá atenderse a fin del año 1979 a lo que disponga el Gobierno sobre revi- siones salariales para 1980, y que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme dispone el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artí- culo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de una Re- solución homologatoria.

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

Madrid, 5 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.