MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984. PURITOS AUTONOMOS. PERSONAL OBRENO

	PUERTO	Nº, de trabaja- dores	a) Salarios bass	Antigueded (trienios a su cumplimiento)	Plusos de frans porta, y enbarquo	Turnos, traba- jos y horas ex traordinarias	Total de nómina en 1.994	Fondo para fines sociales	Total de maon salerial para 1.904
1 15	ARGELONA	643	547.008.961	173.869.322	10,071.000	210.320.104	941.277.307	9.412.774	950,690,161
į 9	ILBAO	433	364.709.550	117.314.567	6.394.492	112.091.296	600.509.913	6.005.099	606.515.012
į n	GELVA	297	246.734.593	105.453.934	5. 754.293	69.290.446	427.241.280	4.272.413	401.513.701
i v	ASCRICTA	273	248.833.075	80.195.135	4.055.320	101.572.761	434.656.091	4.346.569	43 5.003.460
	TCTAL	1,666	1.407.296.987	476.832.95B	26.274.905	493.290.629	2.403,685.479	24,036,855	2.427.722.333

- a) Incluye la parte de pagna extraordimarias
- b) Calculado por la media de las Junios y C.A.G.P. y deducido de "Turnos..."

28.06.B4

MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984 - FUERTOS AUTONOMOS PERSONAL TECHTICO Y ADMINISTRATIVO

P U R R T O	Nº. de trabaj <u>a</u> dores	Sueldos base	Antiguedad (trienios e au cumplimiento)	Plus de transporte .y enbarque	Complemento retributivo Noras extras	Total de nóminas en 1984	Fondes para fines sociales	fotal de masa salarial en 1.984
BARCELONA	120	128.465.983	42.754.477	-	69.770.863	240.999.328	2.409.993	243.409.321
BITERAO"	68	76.904.128	20.911.380	2.059.836	55.364.45 6	155.239.850	1.552.399	156.792.249
UUSLVA	54	58,043,958	23.526.022	211.997	32.248.554	114.030.521	1.140.305	115.170.826
VAL/21CTA	60	64.285.760	20.400.996	-	37.411.747	122,106,503	1.221.065	123.327.568
TOTAL	302	327.699.834	107.6ec.875	2,771.773	194,003,620	632.376.202	6.323.762	639.699.964

a) Incluye la parte de pages extraordinerias

28.06.84

22777

RESOLUCION de 12 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.» (PETRESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 31 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión

Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del

Estado».

Madrid, 12 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

I-DISPOSICIONES GENERALES	Apar tado
Ambito Territorial	
Ambito Funcional	
Ambite Personal	1.3
Ambito Temporal	1.4
Nermas Superiores	
Unicidad	1.6
Compensacion y Adsercion	1.7
Normas Subsidianias	1.8
Denuncia del Convenio	1.9
Masa Salarial	
IIDRGANIZACION DEL TRABAJO	
Clasificacion Profesional	2.1
Ordenacion Personal	2.2
Traslados de cambio de Puesto	
Trastados con cambio de residencia	
Cambio de Fuesto	
Trabajos de superior e inferior catego	orla
Trabajos de superior categoria	2.4.1
Trabajos de inferior categoria	2.4.2
Jornadas y Horarios de trabajo	2.5
Fromocion por Concurso	2.6
Garantias de estabilidad de empleo	2.7
Formacion Frofesional	2.8
Vacaciones	•
III-RETRIBUCIONES	
Ordenacion Salarial	3.1
Satario Base	3,2
Complementos Salariales Personales. ()	*********** 3.3
Plus de Antiguedad	1.5.5
Complementos Salariales de Puesto de T	rabajo 3.4
Plus de Peligrosidad	3,4.1
Flus de Turno	************ 3.4.2
Plus de Nocturnidad	3.4.3
Complementos Salariales de Cantidad o	malidad 3.5
Diferencia Extrasalarial	3.5.1
Suplementos	************ 3.5.2
Horas extraordinarias	••••• 3,5,3
Compensacion Festivo Turno/Descanso	Compensatorio 3.5.4
Complementos Salariales de vencimiento	periodicos 3.6
IV-DERA SOCIAL	
Economato	
Pecas a empleades	•
Grupos de Empresa	
Ayuda Escolar y Becas para hijos de em	
Absentlemo	
Ayuda e empleados en situacion de I.L.	
Jubitacion	
Transportes	
Ayuda especial para hijos de empleados	
Vindadad	4 . 10

INDICE DEL CONVENIO

	Apa	artada
Or Candad		4.11
Seguro de Vida y de Accidente		4.12
Invalidez		4,13
Otras Ayudas	• •	4.14
Atempiones Sociales	• • •	4. 15
Fondo de Pensiones		4.16
V-DERECHOS SINDICALES		
Información sobre la marcha de la Empresa	• • • •	5.1
Informes Economicos	• • •	5.1.1
Plan de Inversiones		5.1.2
Procedimiento para las Sanciones	· • •	5.2
Otros Derechos Sindicates	• •	5.3
VI-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRADAJO		
Comite de Seguridad e Higiene		·6 • 1
Medicina Preventiva		6.2
Practices Contra Encendios		6.3
VII-COMITE CONTROL DEL CONVENTO		

RELACION DE ANEXOS

1-DISTRIBUCTOR IN LATE OF THE FOS OIL PASTOS DELIES A

2-PROCEDIMENSO FOR THE STOREGE ACTOR OF LAS DUT . T.

3-VALORES SALDEDALED.

4-NORMA DE VACACIONES.

5-NORMATIVA SORRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y ESCHURRIDAD.

6-NORMA DE AYUDAS A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T.

7-NORMA DE JUDILACION.

8-NORMA DE ORFANDAD.

9-SITUACIONES DE INVALIDEZ.

10-INFORMACION ECONOMICA.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE PETROQUIMICA ESFANCIA, SUA. (PETRESA) Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA.

I - DISPOSICIONES GENERALES

1.1 AMBITO TERRITORIAL

Las prescripciones del presente Convenio Delectivo afectaran a los Centros de Trobajo de "METROCATABLA ESFAROLA, S.A.", situados en territorio nacional.

1.2 AMBITO FUNCIONAL

Quedaran Incluídas en este Convenio, las actividades de la Compania que han venido siendo afectadas por el Ambito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

1.3 AMRITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo ofecto a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en felia admica Esca-ROLA, S.A., con las unicas excepciones riquientes:

- a) Los trabajadores de Petresa cuya relación taboral con la Compañía se rija por Ordenanzas, Regiámentos, o Normas dis tintas de la Ordenanza para la Industria Guimica.
- b) Las personas cuya relación laborat con la Companía esten excluidas de la Legislación vigente.
- c)Los trabajadores que ejenzan actividades de Un ección o alta Gestion, incluyendose entre ellos ún ector General y Directores.
- d)Los trabajadores con categoria de Jefes de Departamento y Tecnicos Superiores Jefes que voluntariamento to descen.
- e)Las personas con:Confrato de trabajo en pracijoas o en formacion(Artículo 11 del Estatuto de los fratasidas es y

disposiciones que lo desarrollan);Contrato a tiempo parcial (Art.12 del Paratuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desercollan);as) como los Contratos dé caracter tempos al acogicos a cubiquier orra modalidad regulada por la legislación vigonte.

te regissación vigonte.
Todos entos contratos se regiran por las condiciones qua se pactex individuatmente con la Empresa Garantizamonte las retribuciones fijas que para cada categoría se establecen es este Convenio.

1.4 AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrara en vigor, previo su tramite reglamentario a la hora cero del dia uno de Enero de 1984 y tendra una duración de un año, por lo que quedara resuelto el dia 31 de Diclembre de 1984, a las 24 horas, salvo caso de prorroga en forma legal.

1.5 NORMAS SUPERIORES

SI, por imperativo d**e norma legal** se establecieran mejora**s** salariales o de atro caracter, se estara, en lo que a absor—cion se refiere, a lo que dispongan las disposiciones lega—les que regulan esta materia.

1.4 UNTETTIAR

El presente Convenio constituyo un todo organico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

1.7 COMPENSACION Y ARSORCION

Las condiciones pantadas son compensables en su totalidad, con las que enteriormente rigieran por mejora sactada o unitateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primes o pluses variables y premios o mediante conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial contencioso administrativo. Convenio Coiectivo, pareto de cualquier classe, contrata individuat, usos y custose bres locales, comarcales o regionales o por cualquier etra causa,

1.8 NORMAS SUBSTITIARIAS

En lo no previsto en este Convanto, se estara a lo dispueste en la Ordenanza de Industrias Guimicas, Regiamento de Regi-men Interior de la Empresa y a la Legislación Vigente en materia laboral.

1.9 DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio se prorrogara por la tacita de año en año, si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extincion, no es denunciado por una de las partes mediante comunica-ción escrito de la que la otra parte acusara recibo, remi-tiendo copia para su registro a la Autoridad Laborad.

1.10 MASA SALARIAL

- a) Se pacta para el año de 1984 un incremento del 6,5% sobre le mana satariat directa al 31 de Diciembre de 1983, Se adjunta cuadro descriptivó de los conceptos que integran le Masa Satariationemo 1).
- E)En el caso del Indice de Precios al comsumo(I.P.C.) estable-cido por el I.N.E., registrase al 31:12.84 una variación acumulado respecto al 31:12.83 superior al 8X, se efectuara una revison salarial, tan pronto se constate esta circunstan cia, en el axoso sobre la indicada cifra, y en funcion del indica que publique el I.N.E.. El porcentade de revision a efectuar, en su caso, sera del 86% de dicho exceso, para guardar la misma relación que quarda el incremento salarial pactado en este Convenio respecto del 8% de infracción previsto para el conjunto del

respecto del 8% de inflacción previsto para el conjunto del año 1934.

El incremento que ,de cumplirse el supuesto anterior,deba aplicarse, tendra efectos economicos desde el 1,01.84.y se efectuara sobre los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en uno de enero de este año.

c)No obstante el anterior apartado a) y consecuente con los puntos quinto y septimo del Anexo 3 del Convenio Colectivo de 1982-83 los conceptos salariales variables no seran revisados de acuerdo al mismo,estableciendose, los valores que se recogen en el Anexo 3.

II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

2.1 CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional se seguira realizando segun las Normas Superiores vigentes Elaborandose las descripciones de trabajo de acuerdo el procedimiento del Anexo 2.

Todos los puestos de trabajos existentes en las estructuras Todos los puedans que en cada mumento se encuentren en vigor en la Compañía dispundran de las correspondientes Descripciones de Fuesto de Trabajo.En consecuencia, en ella debera constar las principales funciones que de forma habituat ejecutan isa titulares de cada puesto de trabajo.

Cualquier camble que implique modificacion en las funciones principales de un puesto de trabajo sera motivo de revisios de la correspondiente descripcion, e igualmente lo sera a solicitad del titular del puesto de trabajo, dos años despues de efectuada la ultima descripcion.

2.2 GRIENACION PERSONAL

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

mas adetante se indican. La ordenación pérsonal que a continuación se expresa tendra mero caracter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorias laborales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesida-des de la Empresa.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUPERIOR

Jefe Departamento 1+ Jefe Departamento 1*B Jefe Departamento 2* Tecnico Superior Jefe

GRUPO PROFESTONAL THE PERSONAL TECNICO.

Subgrupo de Tecnicos Superiores Jefe de Seccion Teónico Especialista Tecnico

Subgrupo de Tecnicos Medios Ayudante Tecnico Especialista

Subgrupo de Tecnicos Auxiliares Operador A Ayudante Tecnico Analista de Laboratorio 1.C. Analista de Laboratorio Auxiliar de Laboratorio Delineanta Proyectista Delineante Calcador Oficial 1* Especialista M.C.

GRUEO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTA

Oficial 1# Especialista Oficial 2* Especialista Oficial 3* Especialista Ayudante Especialista

2.3 TRASLADOS DE CAMBIO DE PUESTO

2.3.1 Traslado con cambio de residencia

En los trastados de mutuo acuerdo o voluntarios, que impliquen variación definitva de residencia, en las conversacio-nes previas al correspondiente pacto, se informara simul-tameamente al Comite de Empresa y si el interesado lo de-sea, intervendra en estas conversaciones un representante del mismo.

2.3.2 Cambio de puesto de trabajo

Los cambios de puestos de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo centro, se haran respetando siemme la categoria y el grupo profesional del productor y la retribucion de aquella. De cualquier reclamación que por los interesados se produzca contra uno de estos cambios, se dara cuenta para su informe, al Comite de Empresa. Si el tambio entrañara para el productor el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitara la necesaria formación y simultaneamente se comunicara esta circunsfancia a la representación del personal.

2.4 TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

2.4.1.Trabajos de superior categoria

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de categoria superior a las que correspondan a la categoria labo
ral que tuviera reconocida percibira, durante el tiempo en
que permanezca en esta situacion, la retribucion de la cate
goria correspondiente a las funciones que se le hayan
encomendado.Calculandose la retribucion en computo anual.
En caso de permanecer en esta situacion mas de seis mesos
durante un año u ocho durante dos años, podra restumar ente
la Direccion de la Empresa la clastificación encionata adecuada. Para la determinación de los periodes de tiempo,
indicados en el parrafo anterior no se computuran los servicios prestados en categoria saperior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del Servicio Militar
incapacidad laboral transitoria por ente acadad o accidente,
sea o no laboral, excedencia forzosa o sindical o vocaciónosa. Los trabajadores que sustituvan a otros que se encuentren en tales casos podran realizar trabajos de categoria
superior durante todo el tiempo que subsista la situación
que lo motiva, percibiendo la diferencia de retribución
correspondiente. correspondiente.

2.4.2 Trabajos de Inferior categoria

Se estara a lo dispuesto en el articulo 23-4 de Estatuto d**e** Los Trabajadores.

A los trahajadores que sea preciso asignar a puestos de trabajo clasificado con caregoria inferior a la que ostentan se les respetaren los derechos laborales y economicos de su categoria y la Compañía les garantizara una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigna a un puesto de trabajo de su categoria y grupo profesional. En estos cambios de puesto se facilitara siempre la mecesaria información y formación profesional hasta su tortal adartación al nuevo puesto, no aplicandose la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del articulo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasíva del trabajador auficientemente demostrada.

2.5 JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La jornada de trabajo en Petroquimica Española S.A., en aplicación de la Ley 4/1983 del 29 de junio de 1983 (B.O.E.155-30.06.83), que regula la jornada maxima legal en cuarenta horas y las actuales condiciones contractuales, queda fijada anualmente por el total de horas laborables del año. Estableciendose en el año 1984 en 1.784 horas; donde no se incluyen los puentes que puedan concederse durante el el mismo.

El personal en jornada de turno rotativo, en cualquiera de las cadencias establecidas, por las características del regimen de dicho turno (trabajo en produccion continua, imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo en ausencia de relevo) y por aplicación de los CUADROS DE TURNOS tiene una jornada de trabajo que, en computo anual, es superior a la restablecida para jornada normal tambien en computo anual

Dado que la aplicación de la Ley 4/1983 de jornada maxima permite una jornada anual de 1.824 horas laborables,el personal sometido a jornada de turnos podra recibir la compesanción por Descanso Compesatorio, hasta un maximo de 5 dias,que se establece en el Anexo 3. Los dias que se concedan como puente tendran la misma consideración.

Las 152 horas (19 días) restantes se disfrutaran como Descapso Compesatorio.

Si por razones tecnicas y organizativas no pudiera disfru⊷ tarse todo el descanso ,antes indicado ,se commenara en la forma regulada en el Artículo 47 del Real Decreto del 28.07.03

El Descanso Compensatorio se podra fraccionar a solicitud del trabajador, en tantas partes como estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfruto de acuerdo con las necesidades de la Empresa y sea por dias completos.

El tiempo de trabajo se computara de moda que, 'tarto a' commienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador go encuentro en su puesto de trabajo y-dedicado a ela

Sobre la base del mantenimiento de la Jornada pactado, nedaran implantarse nuevos horarlos en los diversos Castros de trabajo, debiendo ser homologados previamente per las mass pectivas Direcciones Provinciales de Trabajo, cumpliendo la que para estos casos establece la normativa laboral vigonte

Be establece para el personal que no tenga horarlo flaxible en jornada normal que, con la previa autorización del mando directo, podra retrasar su entrada o adelantar su malidar hasta dos horas semanales, pudiendo recuperar dentro de la misma semana o en la siguiente, dichas horas.

2.6 PROMOCION FOR CONCURSO

Se estara a lo dispuesto en la actual Ordenanza es Industrias Quimicas.

2.7 GARANTIAS DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

Durante la vigencia de este Convenie, la Compañía no desperdira a ningun trabajador fijo en plantilla por razones de organizacion.

2.8 FORMACION PROFESIONAL

La Compania procurera la formecion de su personal, siempre que este relacionade con su puesto de trabajo.

El Comite de Empresa participara en los planes de forescion

2.9 VACACTONES

Se garantizan para todo el personal 25 dias laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin limite siempre que sea por dias completos, estableciendose las fechas de disfrute de acuerdo con las nacesidades de servicio de la Compañía.

Los trabajadores de nuevo Ingreso disfrutaran destro del . año la parte proporcional de las vacaciones, segun el numero de meses trabajados durante el mismo, computandore a estos efectos la fraccion de mes como mes completo.

Previa negociación de las correspondientes fechas se dis⇒frutaran tres puentes en el año.

Mientras se mantenga la jornada actual, el personal sujeto a turno rotativo disfrutara de 30 dias naturales con un maximo de tres fraccionamientes.

Las fechas de disfrute de vacaciones seran fijadas de comun acuerdo entre la Empresa y los trabajadores de conformidad con lo establecido en el articulo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio seran notificados siempre a los trabajadores. Si alguna fraccion de dichas vacaciones no pudiera ser programada, el trabajador al solicitar la fecha de disfrute de esta fraccion tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesion o denegacion, con tres dias de anticipacion a la citada fecha. Si una vez iniciado el disfrute de vacamiciones, la Empresa por razones de necesidad unguato, requieriese los servicios de un trabajador y este en el ejeccicio de su voluntad de decision, acestase acudir al trabajo, ambas partes, trabajador y Empresa acordaran las dendiciones oportunas.

En ningun caso, el periodo de vacaciones anuales se podra sustituir por compensacion economica.

En el Anexo 4 se regulen las normas por las que se regira el disfrute de las vacaciones.

III - RETRIBUCIONES

3.1. DRDENACION SALARIAL

Se entiende por Ordenacion salarial la estructuracion en niveles salariates do las categorias laborates retacionadas en el punto 2:2 y que se establecen como sigua:

- Nivel 1 Auxiliar Administrativo
 Ayudante Especialista
- Nivel 2 Oficial 3* Expectatista
 Auxiliar Administrativo A
- Nivel 3 Oficial 2* Especialista
 Oficial 2* Administrativo
 Auxiliar de Laboratorio
- Nivel 4 Analista de Laboratorio Calcador Oficial 1% Especialista Oficial 1% Administrativo
- Nivel 5 Analista de Laboratorio M.C.

 Delimeante
 Oficial 1* Especialista M.C.
 Oficial 1* Administrativo M.C.
 Operador
- Nivel 6 Ayudante Tecnico Delineante Proyectista Operador A
- Nivel 7 Ayudante Tecnico Especialista
- Nivel 8 Tecnico
- Nivel 8b Tecnico Especialista
- Nivel 9 Jefe de Seccion
- Nivel 10 Tecnico Superior Jefe
- Nivel 11 Jefe Departamento 2m
- Nivel 12 Jefe Departamento 1# 8
- Nivel 13 Jefe Departamento 14 A

5.2. BALARIO BASE

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

3.3. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

3,3,1. Plus de Antiguedad

Como plus de antiguedad, cada trabajador gozara de dos trienios del cinco por ciento del Salaria Base mas Peligrosidad, y de quinquenios del diez por ciento, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitacion en su numero. En los casos de ascensos o de campios de categoria que los inquen vertación de los conceptos de Satario base y peligyosidad, los pluces de antiguedad devengados con anterioridad, se calcularan sobre los referidos congeptos correspondientes a la nueva categoria.

Estos pluses de antiguedad se devengaran a partir dej mes en que se cumptan los tres o seis años de servicio en la Empresa para el caso de los trientos y a partir de los once años para el caso de quinque rics.

3.4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

3.4.1. Plus de Peligrosidad

Todos los trabajadores de Petresa percibiran un plus de peligrosidad consistente en el 10% del Salario Esse fara cada uno de los niveles retributivos existentes el importe de este concepto retributivo es el que se indica en la table contenida en el Anexo 3.

3.4.2. Plus de Turna

El trabajo a turnos, entendiendose sor tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde, o noche en turno rotativo, se gratificara con un plus de turno consistente en el Valor expresado en el Anexo 3 par cado jornada sujeta a turno què realmente se haga por el trabajador. Los ingresos en la Compañía se haran preferentemente en puestos sujetos a turnos, el personal de este horario, en igualdad de conditiones refericas a formacion, tendra preférencia pra cubrur las vacantes que se produzcan en horario asconal.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en regimen rotativo, el plus de turno se pacta termiendo en cuente las caracteristicas especíales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho homas, cambios de horarios, el tiempo necesario para resilvar los relevos e incomedidades de las incorporaciones, las cuales quedan compensadas mediante mejora adoricada acordada en Convenio Colectivo. La normativa que regula la percepción de este concepto queda rescogida en el Anexo 5.

3.4.3. Plus de Nocturnidad

El trabajo en turno de noche, emiendiandose for tal el que se presta desde las 22 a las 06 haras, se arbenara siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad consistente en el valor expresado en la tabla del Anexo 3. La normativa que regula la percepción de este concepto esta recagida en el

3.5. COMPLEMENTOS SALARMALES DE CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

3.5.1. Diferencia extrasalarial

La diferencia extrusalarial es la que se Indica par**a** cada nivel matributivo en la tabla contenida en el Anexo 3.

3.5.2. Suplementos

Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la pinntilla de la Empresa en una cuantía de 130.000 Pias, brutas que se abonara en la nomina del mes de Enero. Al corresponder su periodo de devengo con el año natural, se percibira por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho periodo.

3.5.3. Horas extraordinarias

Para cada nivel salarial y tipo de antiquedad, se pacta un modulo base para cada calculo del valor de las hora extraordinaria que figura en el Anexo 3.

El valor de la hora extraordinaria se establece aplicando al modulo base el recargo del 75%, de acuerdo con lo previsto en el Art.35.1 del Estatuto de los Trabajadores y Art.40.1 del Roal Jicto Ley 2001/83,, resultando el valor que figura en el Anexo 3.

Et importe partado en este Convenio del valor de la hora extraordinaria se establece como un porto mas del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer, en su conjunto, una condicion mas beneficiosa.

Con el fin de cumplir la Legislación Vigente sobr**e** trabajo en boras extraordizarios se establecen los siguientes acuerdos:

- 1x) En circumstancias normalos y siempre en el supuesto de ser estrictemente necesarias, solo «e realizara el maximo de horas extraordinarias por dia, mes y por año, en jornada no noclumas, fi∞ jado por la Legistacion Vigente.
- 2*) Los timites legales expectos en el punto anterior podran ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u

otros daños extraordinarios y urgentes, tal como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadures.

- 3*) En lo que respecta a honas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales a efertos de cotización adicional, las partes acuerdon considerar como honas de caracter estructural las previstas en los Reales: Decretos 1830/01,y 92/83 del 19 de enero.
- 4*) A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horus extraordinariac de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:
 - a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por imposicion de la vigente legislacion no deba quedar desocupado.

 La Empresa se compromete a realizar todas las gesticas arecisas para intentar proveer la sustitución en el plazo maximo de cuatro horras.
 - b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan caracter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediatá sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves perdidas economicas para la Empresa.
 - c) Las que puedan derivarse como consecuencia de impravistos en las programaciones de peradas de unidades, sicepre que su no realización pueda provocar importantes repercusiones economicas para la Compañía.

El Comite de Empresa y los representantes de la Compañía a traves del Departamento de Personal, realizaran un especial sequimiento de las ordenes de trabajo que afecten a los puntos b) y c, anteriores ten dentes a corregir las desviaciones que hayan podido aereciarse en la consideración del caracter de urgen cia de los trabajos.

La realización de horas extraordinaias durante las parsadas programados, seran de aceptación volúntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 4 c) anterior.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistematica horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el articulo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a traves de los correspondientes responsables y en plazo maximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores, propondran una reorganización del trabajo en la sección afectada.

Si, en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el parrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser lleyada a cabo,se siquen superando los limites de horas extras legaleg, la Compania procedera a sustituir con el personal necesarlo el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dichos limites legales.

The no cumplified estus extremos, los representantes de los trabaladores se reservan tomar las medidos que estimen oportunas.

que escrimen prortunas. EL Contte de Empresa asume el control de horas extras, teniendo las siguientes funciones:

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

Los vesponsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extroordinarias, remitiran al Director del Centro, con copias a Bestion de Personal, el mismo dia en que aquellas haya de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su nocesidad. Tal informacion estara permanentemente a discosición del Comite de Empresa.

El trabajador que expresamente la salicita recibira de Gestion de Personal, un parte semanal con expresion del numero de horas extrue dinarias (realizadas por el en dicho percedo.

3.5.4 Compansacion por Festivo Turno/Descanso Compensatorio

De recibirue la demensación que se regula en el apartado 2.5 se abchara las cantidades que para cada nivel retributivo se establege en el Anexo 3

3.4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Se abonara junto con cada paga normal de los meses de Mayzo, Junio, Setiembre y Dictembre, una paga consistente en una mansualidad de reivibución total, es decir, salario basé, plus de peligrosidad, diferencia extrasatarial y stus de antignadad.

19 - desa social.

4.1. ECONOMATO

Se establece en 947 Ptas, por fitular, la asignación anual de la Compañía a esta fin.

Los Jubilados do la Compañía y las viddas y huerfanos no emancipados do empirados de la misma-podran utilizar el Economato arbitrandoso de comun acuerro, formulas para el reembolso de estas compras.

En los centros de trabajo donde no exista economato, se establece para cada productor, una asignacion de 2.743 Ptas. mensueles, cuya percepcion es incompatible con el establecimiento de aquel sarvicio.

Los jubilados de la Compañia y las viudos de empleados de la misma que residan en localidad que no disponyan de servicio de economato, tendran derecho a esta asignacion.

4.2. BECAS A EMPLEADOS

Sobre la plantitla al 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 552 Ptas, anuales por empleado y año para beces,

En el supuesto de que el fondo de becas no fuera agofado para este fin en álgun Centro, la diferencia sería entregada al Comite de Empresa para que la aplique a los fines sociales que decida.

4.3. GRUPOS DE EMPRESA

Sobre la plantilla al 31 de Diclembre de cada año, la Com⇒ pañia establece un fondo de 2.544 Ptas. anuales por émplea do y año para actividades de los Grupos de Empresa.

4.4. AYUDA ESCOLAR Y DECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se revisara en un 6,5% el importe establecido para 1983 por cada nivel de enseñanza.

4.5. ABSENTISMO

Se abonara 20.000 ptas brutas/empieado y año,com el compromiso de reducir en un 10% el absentiono del año d**e** 1984,con respecto al de 1983.

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

En et Anexo ϕ se establece la concesion de complemento al personal en situación de I.L.T.

SI las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Laboral Transitoria igualaran o rebasaran los importes de Los haberes fijos determinados en el Anexo 6 el trabajador solo percibiraçon supresion del complemento, las prestacio nes de la Seguridad Social.

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

4.7. JUBILACION

Se garantiza al personal de **la Empresa ya Jubilado una** percepción anual bruta de 528.**316 Ptass durante el año** 1984, entre pensión de **la Seguridad Social y Complemento** de la Empresa.

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

4.8. TRANSFORTES

Se mantienen los actuales servicios de transportes.
Fara las personas que tengan su recidencia habitual a una distancia que, medida por el camino mas corto, se encuentre del paso del medio de locomocion establecido por la Companiia a 6 kms. como minimo, se estableca una compesacion de 1.765 Ftab/mes por empleado.

4.9. AYUDA ESPECIAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS.

Se garantiza una ayuda especial para los gastos de reeduccación de todos los hijos de empleados con incapacidad firsica o palquica.

4.10. VIUDEDAD

Se garantiza a las viedos de los existeedos de la Compañía una percepción anual bruta de A17.124 Prass., durante el año 1984, entre pensión de la Seguridad Social y Complements. de Empreso.

4.11. ORFANDAD

Con la regulación que sa establece en el Anexo 8.10s huerfanos de empleados de la Compañía tendran derecho ,durante durante 1984, a 15.611 Ptas. brutas que se percibiran durante cada uno de los doce meses del año.

4.12. SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTE

Se mantiemen los actuales Seguros establecidos per la Compañía en colaboración con el personal.

4.13. INVALIDEZ

Se garantiza al personal incapacitedo con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para tede el trabajo una percepción bruta anual de 528.316 Ptasodurante el año 1984, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

La regulación de las situaciones de lovatidos en ses distintos grados de calificación queda establacida en el Anexo 9.

4.14. DTRAS AYUDAS

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 15.611 Ptas.-brutas por cada hijo

Igualmente, el personal Incapacitado indicado en el parrafo anterior, así como el personal jubilaco con ingresos
inferiores a 550,000 Ptas, anuales (pension de jubilación
mas complemento de Empresa), tendra derecho a pencibir por
sus hijos en edad escolar (entre 4 y 18 años) el importe
del coste de la enseñanza que vinieran recibicado (matricula mas enseñanza reglada), así como los costes, de asistentía al Comedor del Centro Escolar,si lo hubigre, previa
justificación de todo ello.

Igual defecho ostentaran los huerfanos de emploados de la Compañía respecto a ellos mismos.

4.15. ATENCIÚNES SOCIALES

Durante la vigencia del presente Convento de mantinen los siguientes Servicios: Asistència Sapirario, Vectimento y Equipo, Cafeteria y Comedor (suplemento dietas). Oportunamente, la Compañía facilitara al Convento de Espresa información detallada por conceptos de estas gastos.

4.16 FORDO DE PENSIONES

Para gonantizar las percepciones por invalidaz Orfaniad, Jobitación y Viudedad, se creama un FORDA DE FERSIDES, al cual de regulara por un Reglamento que se megoriara entre la Compañía y el Comite de Empresa, durante la vigencia del prospote Convenio Colectivo.

V - DERECHOS SINDICALGS

5.1. INFORMACION SOURE LA MARCHA DE LA EMPRESA E INVERSIONES

5.1.1. Informed Economicos

Se manilene el plan de Información economica conté⇒ nido en el Amexo 10.

El Comito de Empresa en sus reuniones mensuales podra examinar la problematica economica y productiva del mismo.

5.1.2. Plan de Inversiones

La Direccion, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizartas, salvo casos de inversiones urgentes, informara de las mismas a la representación del personal, que podra hacer sugerencias al respecto.

Dentro de estas so incluye información sobre las inversiones en materia de investigación.

8.2. PROCEDIMIENTO PARA LAS SANCIONES

Se advertira at personal, en et supussto do que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar asessoramiento del Comite de Empresa, desde que la Compañia inicia el proceso, para que aquel pueda informar al respecto.

El trabajador podra pedir este asespramiento dentro de las AB homas siententes a partir de la recepción del pliego de cargos y et Comit**e de Empresa, en este caso y en el plaze** de 40 horas contadas a partir del dia sigui**ente en que se** siticito su intervencion, notificara al Departame**nte de** fersonal que s**e persona en las** actuaciones.

El encarsado de estos, recibida la notificación del Comite de Empresa personandose en el procedimiento, dara cuenta a este de todas las diligencias que acuerde para el exclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testificat y satvo eposición de los propios testigos se solicitara del Crimite que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Cominados las actuaciones y antes de dictar la resolucion opertuna, se concedera el Comite durante 48 horas el tramite de concedera el Comite durante 48 horas el tramite de concedera el Comite durante tal termino y a traves de ún miembro del mismo, examinar las actuaciones. Vermitado este plazo, el Comite dispondra de 72 horas para entir de informe, que univa a las actuaciones y transcurvidas tens disas desde el termino del plazo anterior, aum que no sambubiera emitido el informe, el representante de la Conjetta dictara la resolución que estima oportuna, que portificara al Interesado y al Comite.

Se entendera suspendido el plazo de prescriucien de las fisitas en tente se existancian las actuaciones contenidas en et procedimiento Indicado.

CTES DEFECHOS SINDICALES **5.**3.

a. Ess modelos de confratos de trabajo se entregaren Al Con los Montes de Contratos de trabajo se entregarmi el fonció de Empresa. Todo frabajador con caracter general podre externa el Inicio de su relacion isboral el contrato de imbajo, por escrito y visuos par el Comite de foncera, así como certificado de imbajo al finalizar este, hacrendo constar el tiempo servido en la Empresa y la ciene de imbajo prestado.

La Composità entrepara a periction del Comite de Emprasa una relación del personal sulato a Convento, indicando el tipo de contrate que tiene cada uno.

Al propio tiempo la Empresa monunicava las attas de restronate indicando el tipo de contrate que ha auscrite
con los mismas;

- ba La Compañía pondra a disposicion del Comite de Empresa un ledagi adecuado, que reuna las condiciones cobidas, con el formespondiente mobiliario y telefono, en si que contan decarrollar sus actividades sindicaies represen-tantvas, deliberar entre si y comunicares con sus re-presentavisa, facilitandotes el material de eficina ne-
- c) Los miembros del Comita de Empresa dispondran de una reserva de hasta 40 horas laborables mensuales para au-sentarse del trabajo en donde presten sus servicios para ra su actividad sindical concretamente paral
 - 1x) Asistancia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas en general o cualquier class de reuniones que fue-ran reglamentariamente convocadas, en atencion a sa candición de miembros del Comite de Empresa.
 - 26) autos de gestion que deban realizarse por encargo nes especificas.
- #) Se pendea a disposicion del Comite de Empresa un tablom to pente a disposicion del Comite de Empresa un tablom de contrios que ofrezca posibilidades de comunicacion facil y espentanea, con los trabajadores y que pueda un titizar para fijar comunicaciones e informacion de cometenido sindical o de Interes laboral y tendra autorizamion para utilizar fotocopiadora a multicepiata a tramacion de su secretaria, en la forma establecida para el fuerionamiento de las mismas.

las comunicaciones se fijaran siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comite, debiendo conocerlas
simultameamente la representacion legal de la Compaña
a los fectos que pudieran presentar sus oposiciones a
las mismas o exigir las responsabilidades a que hubiera
tugar. Joualmente las comunicaciones de este caracter
que publique la Compañia se trasladaran al Comite a les
efectes que este cansidare convenientes.

- e) Se garantiza plenamente y hasta dos años despues del cese en el Comite, que no existira discriminacion ni represallas por la actividad sindical de los miembros del Comite de Empresa realizada conforme a las normas legales.
- f) Les missiones de las secciones sindicales legalizadas, representativas en el cano del Centro de Trabajo, termidión, previo visado de sus respectivos Comites, los de rechos de información relacionados en el apartado d).

Asimismo, los miembros responsables y directivos de ese-tas Secciones Sindicales dispundran de permisos sin re-tribucian hesta 10 dias al año, para asistir a Congre-sos y imambias a las que fueran reglamentariamente convinciones mor las Centrales Sindicales u organos de la geograficalmacian en atencian a su condicion sindical.

Dispondran de excedencias, por eleccion en su Central Sindical y min metribucion mara desarrollar labores de su corgo representativo fuera del ambito de la Empresa, maintegrandone a su puesto de trabado al termino de la misma, contolicandolo y sin mas tramite.

q) A los efectos de las consecuencias taborales por faita de injustificada al trabajo por detencion policial o judicial, se actuara segun la decision que tome la Di-reccion de acuerdo con el Comite de Empresa.

Con cargo a la reserva de horas del apartado anterior, las representaciones sindicales de la Empresa, discondran de las facilidades necesarias para informer directamente y durante la jornada laborat a los trabaladores que representan, sobre asuntos de ceracter sindical o loburat. Para autentarse de los puestas de trabajo debera seguiras el procedimiento establacido para licencias y peraless y de suc posible comunicarse con una antelación de 48 hores. Las aucencias se efectuaran sin menoscabo del proceso productivo y en caso de ser necesaria-la sustitución, esta, de ser posible, se producira conveniantemente. ra convenientemente.

No se incluira en el computo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniores llevadas a gabo por iniciativa de la Compañía ni aquellos otras que, de mutuo acuerdo se consideren necesarias.

VI - SECURIDAD E BIGIENE EN EL TRABAJO

41. COMITE DE DEGURIDAD E HIGIENE

Existira un Comite de Seguridad e Higiene, de acuerdo con Las disposiciones vigentes en cuanto e constitucion, compo-sicion y funciones de los mismos

La Compañía contestara por escrito, en un plazo maximo de diez dias a las paticiones que le haga el Comite de Seguridad e Higiana. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad fisica del trabajador, se contestara por procedimiento de urgencia en el plaze maximo de 24 horas.

La Compania exhibira al Comite de Seguridad e Higiene co-pla de los certificados de la Delegación de Industria de las revisjones períodicas e modificaciones de las instala-

4.2. MEDICINA PREVENTIVA

Reconocida la importanzia que tiene para la salud del tra-bajador, la potentación y desarrollo de la medicina pre-ventiva en el ambito de la Empresa, ambas partes acuerdan que con el fin de conseguir este objetivo, los vieseos ha-cia el trabajador se evitaran previendo su generación. emision y transmision. En esta sentido:

- a) En Petroquimica Española, S.A. se llevara un registro periodico de los datos ambientales, sustancias quimicas annipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comite de Seguridad e Higtense
- b) Los niveles maximos admisibles seran aqueilos contem Los niveles maximos admisibles seran aquellos contendo plados en la Legislación Vigente, siendo complementado en todo momento con los datos que sobre esta materia haya desarrollados por legislaciones y Organismos internacionales, ademas, siembre que haya que realizar un trabajo en ambientes que impliquen un riesoo se adoptaran las maximas medidas de seguridad personal.
- c) Los trabajadures, a traves det Comite de Seguridad e Rigiene, dispondren de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia o-bra en poder de la Empresa o Comites, Igualmente dis-poperan de los estudios que se realican sobre el medio entiante en que se desarrolle el trabajo y sobre el es-tedo de salud de los trabajadores, salvaguardando el sacreta profesional.

Cuando por las condicionos imperantes en un puesto de trabajo, pueda demostrarse de forma fehaciente que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los tra-bajadores que ejerzan su funcion en aquel puesto, la expresa estara obligada a adoptar todas aquellas posi-bles pedidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repeticion.

- d) Los Carvicios Medicos de Empresa deboran tener ta in-formacion recogida en el momento y establecer la fre-cuençãa de los reconocimientos medicos a realizar segun al lugar de trabajo.
- e) El Comite de Seguridad e Higiena, tel como se enquentra constituido en Petroquimica Española, S.A., podra reca-bar la colaboración de sepacialistas eficiales del Ser-vicio Ofisial de Seguridad e Higiese en el Trabajo, tanto e nivel provincial como necional, si fuera neca-

PRACTICAS CONTRA INCENDIOS. 4.3.

Por la Dirección de la Empresa se establecera un calenda-rio anual de practicas contra incendios, dei cual de in-formara a los representantes de los transjadores en el Co-mite de Seguridad e Higiene.

VII - COMITE CONTROL EST CONVENTO

Este Comite esta formado por la representación del personal la representacion de la Empreza.

Se recoira con la representación de la Empresa, en el tudar que esta, en cada casa, convoqua, como minimo, una vez cada tres meses.

Su convocatoria débe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un ordan del dia aceptado bilateralmente.

Seran funciones del Comite, entre otras, las siguientes:

- a) Resolver las dudas que surjan, en relacion con lo dispuesto en la Legislación de Convenios Colectivos, en aplicación de este pacta, con caracter de Comisión Hixta del mismo.
- b) Recibir trimestralmente información concreta de la masa salariat y ademas información economica pactada en el Convente.

ANEXO 1

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
REMUNERACIONES FIJAS	REMUNERACIONES EVENTUALES "AD PERSONAM"
Salario Base	DIETAS
Plus de Peligrosidad	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
Diferencia Extrasalarial Plus de Antiguedad	BASTOS DE REPRESENTACION
REMUNERACIONES VARIABLES	SERVICIOS SOCIALES
Plus de Turno	Economato
Plus de Nocturnidad	Cafeteria
Horas Extras	Comedor
Gratificaciones	Asistencia Santtaria
Compensacion Jornada Stan-by	Vestimenta y Equipo
Sustituciones	ATENCIONES SOCIALES
IMPORTES PERIODIFICADOS	Educacion Especial Hijos
	Dotaciones Sociales
Pagas Extras	
Suplemento Fijo,	FORMACION PROFESIONAL TRANSPORTE DEL FERSONAL
ATENCIONES SOCIALES	INMAPURIE DEL PERSONNE
HIEROTORICO GOSTACEG	COMPLEMENTOS A LA SEG . SUCIAL
Viudedad	
Becas empleados	.Complemento de Accidentes
Orfandad	Complemento de Enfermedad
Ayuda Escolar	Complemento de Invalidez
Ayuda de Transporte	Complemento de Jubilacion
Grupo de Empresa	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE
Becas hijos de empleados Frima de Economato	LA EMPRESA
filting the production	ER EN MESO

ANEXO 2

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS DESCRIPCIONES DE FUESTOS DE TRABAJOS

- 1*) El Comite 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 Dpto. de Personal.
- 3*) El representante del Dato, de Personal y el titular del puesto comprueban las funciones del apertado anterior en el puesto de trabajo realizando, les modificaciones que correse.
- 4*) El representante del Deto, de Personal cambia impresiones con el Jefe de la Sección correspondiente sobre la descripe cion resultante de los puntos 2 y 3.
- 5%) Se reunen el Dpto. de Personal y el Deto. correspondiente pera aunar criterios y dar forma definitiva de la DFT.

pondan.

- 6*) Se reunen et representante del Deto, de Personal y et representanto del puesto para les constueiones y federaton definitivas de la DPT.
- 7%) Una vez firmada la descripcion por el Deto. y el representante, se enviscan al Comite de Emprese.
- 8x) En caso de desacuando se remiten a Dirección para la decimisión oportuna, enviando igualmente sus equalusiones al Comimite de Empresa.
- 9*) Las reclamaciones en caso de desacuerdo se tramitaran por medio del Comite de Empresa a la Direccion.

ANEXO 3

UAL DOES: SALARTOLES

VALORES SALARIALES								
CONCERTOS FILIOS Y FLUCES								
Nivet	Salario Base	'Flu Peligro	s sidot	Difere Extrasa	mora (taviet	Estimate To sea		
i	38,424	3.8	42	28	.72?	160	కర	
2	40.253	4.0	25	29	.691	გან	60	
3	42.084	4,2	09	32	.611	660	60	
4	42.999	4.3	00	35	3.764	660	60	
5	44.829	4.4	63	45	6.054	560	60	
6	46.659	A.6	66	51	1.757	£60	60	
7	51.597	5.1	60	55	5.648	650	60	
е	56.538	5.6	54	కం	460	660	60	
Ө Ь	61.479	6.1	48	73	2.742	660	60	
9	67,700	4.7	70	83	2,569	660	60	
10	71,992	7.1	99	10:	.90e			
11.	71,992	7.1	99	123	2.313			
12	8.64 8	6.6	865	13.	1.331			
13	B8.648	9.9	865	16	4.004			
SUF	LEMENTO F							
		ODUALO DA						
	Nivel	5.A.	17	21	21-10		-20	
	1	460	473	486	509	53		
	2	460	473	486	509	1.3		
	3	460		186	509	U. 5	5	
	4	508	521	530	562	59	1	
	5	55 8	575	509	950	65	0	
	6	597	614	627	663			
	7	667	686	704	742	77	У	
	В	758	761	802	943	76	5	
	96	629		673	920	9-6	7	
	9	923	948	973	1.022	1.0.	9	
HOR	AS EXTRAS	3						
, Ni	vel 5.4	۹.	17	27	3	27-10		
	1 805		81:8	650	÷	€,,1	236	
	2 805 3 805	5 5 ·	928	650 650		691	955	
	4 669		929 912	050 930		891 7 94	5 3 to	
	5 977		.006	1.031		. 360	74 2-13a	
	6 1.044		074	1.101	1	.150		
,			200	1 (232		,250	1.35.4	
	8 1.32 7 8h 1.4 51		ઉહાંદ 409	1,404		. 476	1.16	
	9 1.619		659	1.529		•110 •765	1.192	
FESTIVO TURMOVICSCANSO COMMENSATORIO								
	vel S.A		. T	X1		, 16		
	1 6,44					.123	7.490	
	2 6.44					.128	7.488	
	3 6:72		985	7.0 52		375	7,498	
	4 7.20		380	7.508		•096	0.272	
•	7.81	6 B.	048	0.249	8	. 68 0	9.104	

8,352

9.336

10,614

11,609

12.920

ĒЪ

8.592

9,600

10,928

11.917

13,272

9.608

9.356

11.232

12.224

13,616

9.280

10.392

11.808

12,880

14.312

9.720

10.912

12.392

13.536

15.048

ANEXO 4

NORMA DE VACACIONES

La presente norma se considerara como complementaria de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

- 1. PERSONAL DE JORNADA NORMAL
 - 1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso

Los 25 dias laborables se podran disfrutar sin limitacion de fracciones

1.2 Vacaciones afrasadas

Todo el personal que tenga vacaciones atramadas, pen-dientes de años anteriores, tendran que disfrutar la te-talidad de las mismas durante el año en curso.

1.3 Programación de vacaciones

Tedo el personal entregara antes del 31 de Enèro de cada año, al Departamento de Personal, nota con su plan da vacaciones, de acuerdo con el resto del personal que componen su grupo de trabajo. Este grupo sera determinado por el Jefe del Deto donde se presten los servicios , que ademas indicara las incompatibilidades que correspondese Publicandose la programacion provisional de vacaciones antes del 28 de Febrero y la programacion definitiva antes del 31 de Marzo.

En el supuesto de que el 31 de Marzo de cada año.elgunas procedera a establecerio, en hase a esta norma, por el lipto de Personal de acuerdo con el Deto donde presta sus servicios y previa consulta con el Conito de Personal, de acuerdo con el Deto donde presta sus servicios y previa consulta con el Conito de Empresa, quedando el personal implicado a sujetarse a el-

- 1.4 Soto en el caso de que el Plan de Vacaciones to permita, se autorizaran cambios de fecha en el disfrute a otras distintes de los programadas.
- 1.5 Los Detos, daran las maximas facilidades al personal Para que pueda disfrutar sus vacaciones preferentemente xe los meres de verano, siempre y cuando se garantice el servico sin que suponga el realizar horas extraordina-
- 1.6 Las solicitudes de vacaciones no programadas solo se concederan cuando lo permite la programacion eficial de vacaciones y se soliciten, salvo circunstancias urgentes Juagoficadas, con anterioridad de una semana.

2. PERSONAL DE TURNO ROTATIVO

- 2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso
 - 2.1.1 Todo el personal de Jornada de turnos rotativos, tendran que disfrutar cada año la totalidad de las vacacianes que la correspondan en dicho periodo.
 - 2.1.2 La vacaciones correspondientes al año en curso tendran preferencia para disfrutarse en los meses de verano, sobre las vacaciones pendientes de otros años o el descanso compensatorio.
- 2.2 Uarerianes atrasadas

Todo el sersonal que tenga pendiente vacaciones de años anteriores, depera disfrutar la totalidad de las mismas durante el año en surso.

- 2.3 Descanse comparsatorio
 - 2.3.1 Low diam de descanso compensatorio de este año vios atrasados de años anteriores que correspone den al personal de turno rotativo se disfrutaran en la asgunda quincena de Enero y en los meses de Febrero, Marzo y Abril, y, de no ser posible en estos meses, en Ectubro, Noviembro y primera quincena de Diciembi
 - 2.3.2 Tambien se podran disfrutar en la Paradas de Uni-dades e incluso en los meses de verano si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con ips meses resufiados.
 - 2.3.3 Los dias laborables de descahso compensatorio se podran fraccionar a solicitud del trabalador cuen-tas veces se estime necesario, siempre y cuendo sa establezcan Las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía y Las fracciones sean de dias completos.
- 2.4 Fragramacion de Vacaciones y Descanso Compensatorio
 - 2.4.1 Anies del 31 de Emero de cada año, cada grupo, presentara al Deto de Personal un plan donde s recojan sus preferencias respecto a:
 - Fechas de disfrute de las vacaciones y descapso

 - compensatorio del año en curso.

 Fechas de disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio de años anterior, el los hubienas
 - 2.4.2 El personal que opte por percibir en metatico et importe de la totalidad o parte de las horas cu-

- rressondientes el descanse compensatorio del año en curso, debeta indicarlo asimismo en el plan de vacaciones y descerso compensatorio.
- 2.4.3 Antes del 28 de Fabrers, se publicara la correspon diente programacion provisional y la definitiva antes del 31 de Harzo.
- 2.4.4 En el supuesto de que el 31 de Marzo algunas perso
 nas no hubieran presentado su pian de vacaciones
 y descanso compensatorio, el Deto, de Personal
 procedera a establecario, pravia consulta con el
 Comito de Empresa, quedando por tanto el personal
 implicado obligado a sujetarso a el.
- 2.5 las vacaciones no programadas y el descanso compensatorio no programado solo se concederan cuando lo permita la programación oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con anterioridad a la segunda mañana del ciclo del turno anterior.
- SA MERENAD DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE

El orden de preferencia en el disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio sera el siguiente:

- 14) Useanianes programadas del año en curso.
- 1%) Vacationes programadas del año en curso.
 2%) Descanso compensatorio programado del año en curso.
 2%) Vacaciones no programadas del año en curso.
 4%) Descanso compensatorio no programado del año en curso
 6%) Vacaciones hendientes de años anteriores.
 6%) Descanso compensatorio de años enteriores.

En el supuesto de que hublese, dentro de un mismo Depar-En el supuesto de que hublese, dentro de un mismo Departamento, dos o mas productores con todas o algunas de
las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones o descanso compensatorio coincidentes, conforme a lo expresado en el parrafo anterior, y no pudiesen ser atendidas
al mismo tiempo por necesidades del servicio, se aplicara
lo regulado en el Art. 38, apartado C del Estatuto de los
Trabajadores y en caso de darse la misma circunstancia
tendra preferencia el empleado de mayor antiguedad en la
Empresa a que se le respete su programacion. De coincidir
en antiguedad tendra preferencia el empleado de mayor
edado.

El productor que hubiese hecho uso de este derecho, no podra ejercitarlo huevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubiesen ejercitado sobre el los restantes compañeros que coincidieron en años anteriores.

81, una vez ejercido el derecho de antiguedad, el productor es trasladado a otro puesto de trabajo, no podra ejercer nuevamente este derecho en el año natural siquiente al que lo ejercio en su antiguo puesto.

Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendran derecho a la parte proporcional de las vecacio-nes, segun el numero de meses trabajados durante el mismo, computandose a estos efectos la fraccion de mes como mes complete.

ANEXO 5

NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL FLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD

- Esta norma se aplicara a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turnos rotativos
- 2. Bin menoscabo de lo señalado en los puntos 3.4.2 y 3.4.3 del presente Convenio, ambas partes acuerdan que el importe de los piuses de turno y nocturnidad teoricos, es decir, los que cada trabajador deberla realizar en un año, se divide en doce partes Iguales,

Estas cantidades se haran efectivas en la nomina de cada mes y seran independientes del numero de turnos y nocturnidades que realice cada trabajador, con excepcion de los considerados como extraordinarios.

- 3. Cuando un trabajador adecrito a la jornada de turno rotativo, por decision de la Empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontara los piuses de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los dias que permenezca en esta situacion.
- No se efectuara descuento de los pluses de Turno y Nocturni-dad por motivos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, elempre y cuando el personal adscrito a turnos rotativos tenga un indice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso no superior al indice de referencia co-rrespondiente al año 1983.
- Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno retativo y eventualmente recalice esta, devengara cada turno un plus al valor del anexo n# 3 que se abonera en la nomina del mes correspondiente.
- Asimismo, los trabajadores que en la actualidad estan sujetos a jornadas an regimen de turnos, con pase de nocho e mañana o tarde, porcibiran este plus con la regularización establecida en estas helmas.

ANEXO 6

NORMA DE AYUDA A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T.

1*) Objeto de la Nor¶a

Esta Norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo que regira durante los dias de enfermedad en relacion con el punto 4.6 del Convenio Colectivo, asi como regular la situacion economica durante los dos primeros dias del personal que se encuentra en incapacidad laboral transi-toria.

2*) Enfermedad

2.1 Dos primeros días. Rurante los dos primeros días de Incapacidad Laboral Transitoria derivadas de enfermedad en los que el productor no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, este, previa presentación del correspondiente parte de baja de la seguridad Social, percibira con cargo a PETRESA un complemento equivalente al 75% de su retribución bruta fija diaria.

For tanto:

- 2.1.1 Desde el primer dia completo de enferemedad se de-ducira/la parte proporcional del salario mensual de los siguientes conceptos.
 - Salario Base
 - Peligresidad

 - Antiquedad / Diferencia Extrasalarial
 - Ad Personam
- 2.1.2 Durante los dos primeros días de baja se percibira en concepto de complemento, una cantidad bruta e-quivalente al 75% del salario mensual de los suíguientes conceptos:
 - Salario Base
 - Peligrosidad

 - Antiquedad Diferencia Extragalarial
- 2.2. Tercer dia. Caso'de continuar (a enfermedad, se percibira el tercer dia un complemento bruto compuesto por el 100% de los conceptos señalados en el punto 2.1.2.
- 2.3 Cuarto dia y siguientes. A partir del cuarto dia de en-fermedad y mientras dure su situación de Incapacidad la-boral transitoria, se percibira un complemento bruto diario, en una cuantia tal que garantice que, sumado el el importe de este comptemento a las prestaciones econo-micas de la Seguridad Social, percibira sus haberes fi-jos diarios teconocidos, a estos efectos se consideran como ingresos fijos;
 - Salario Pase

 - Peligrosidad Antiquedad Diferencia Extrasalaria1

3*) Parte de baja de la Seguridad Social

El parte oficial de baja de la Seguridad Social habra de prearlo necesarlamente desde el primer dia de enfermedad, de los contrario, se considerara falta injustificada al

Dicho parte de baja sera el unico documento de prueba para ausencias superiores a un dia.

Las ausenclas por enfermedad de un solo día sin parte de baja pero justificadas por el medico de la Seguridad Social en im-preso oficial, tendran la misma consideración que si se tra-tara de baja medica.

Una vez el trabajador sea dado de alta,debera pasar reconoci-miento en los Servicios Médicos de Empresa,como tramite obligatorio antes de la incorporacion al trabajo. Debiendo ser aceptado el parte de alta por el Medico de Empresa.

En el caso de asistencia a consulta medica, debidamente Jus-tificadas, no habra perdida salarial si la ausencia no supera las A horas, salvo cuando se haya ido a consulta del Medico General y Especialista el mismo dia, en cuyo caso se rodra u-tilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios esta-blecidos en la Institucion Sanitaria de la Seguridad Social de la Zona

S*> Ausencias del trabajo

La autorización para ausentarse del trabajo por enfermedad o para asistir a consulta medica sera dada por el Servicio Medico de Empresa, o por el Jefe del Departamento fuera del horario de este Servicio: Abonandose en este caso el 100% de conceptos salariales fijos para el primer día, pasandose a la situación de enferencedad señalada en el punto 2 de esta Norma a partir del 2% día que se produjese una baja oficial». A esptos efectos se requerira la justificación del medico que artendio la enferencedad o en su caso, la de la asistencia e la consulta medica correspondiente. consulta medica correspondiente.

ANEXO 7

NURMAS DE JUBILACION

Clausula primora

a) Los trabajadores filos que, estando en activo, vayan a cumplir 65 años, podran solicitar a la Direccion de la Compañia, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios ortogados en estas Normas, solicitando de forma fehaciente ante el I.N.S.S. correspondiente el pase a la situación de jubilado

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta pe**tición** perderan el derecha a las pr<mark>estaciones qu</mark>e se establece**n en** estas Normas

Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no habieran cumptido los 65 años podran solicitar en cualquier momento a la Direccion de la Empresa acogerse a los beneficios otorgados en estas Normas. La Empresa contestara en el plazo maximo de tres meses aceptando o denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recabara del I.N.S.S. el pase a la situación de Jubilado.

Clausula segunda

En el caso que se contemple en el apartado a) de la clausule pri= En el caso que se contempla en el apartado a) de la clausula primera, la Dirección, de la Empresa, a la vista de lá solicitud de jubilación, podra aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Medicos del Centro de trabajo, proponer la prorroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetando al termino de dichos periodos el derecho del trabajodor a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubile len a los 65 años de edad.

Clausula tercera

Las prostaciones que establece la Compañía con caracter comple-mentario a las del Regimen General de la Seguridad Social para los que se retiren conforme a estas Normas, son las siguientes:

- 1) Personal que cumpla 65 años:
 - a) El derecho a percibir una contidad complementaria a la Pension de Jubilación que otorque el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas (Pension y Complemento), garanticen as Productor jubilado una cantidad bruta iqual al 80% de la candad, anual bruta «ue Venia percibiendo por Salario Base, Peligrosidad, Antiquedad, Suplemento Fijo, Diferencia Extrasalarial y Complementos periodicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación.

El mencionado complento bruto se percibira en 12 mensuall-dades, haciendose efectiva la primera cantidad complementa-ria desde el cobro de la primera pension oficial de Jubila-

Este personal podra optar por la entresa de una cantidad bruta de pago unico, en el momento de habevasite reconocido la jubilación por el INN.5.S., en la cubitía que figura, según nivel, en la relación adjunta, y de recibir la misme, previa su opcida en este sentido, la garantía del 80% resertada en el parvefo anterior se reduciva al 70%.

- 2) Personal entre 60 v 65 añost
 - 2.1141 personal que se jubile durante dicha perioda de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pension de jabilación que le atorque el 1.8.8.5. de forma que, sum madas ambas, alcancen una cantidad brute jugual al 70% de "la cantidad bruta que venia percibiende por:

 - Salario Base Plus de Peligrosidad

 - Antiquedad Diferencia extrasalaria: Suplemento Fijo
 - Complementos periodicos de vencimiento super-rior al mes en el momento de su jubilación.

El mencionado complemento se percibira en 12 mensualidad**es** haciendose efectiva la **primera** cantidad complementaria desde el cobro de la primera pension oficial de jubilacion

- 2.2 Con independencia de las garantles mencionadas en el apartado anterior, la Compañía establece para este personal las mejoras ortativas siguientes:
 - a) Revision anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de un 10% acumulativo y sin absorbción de las rejopas que puedon llevarse a cobo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se lievaran a cabo hasta los áS años de edad.
 - b) La entrega de una cautidad bruta de pigo unido en et momento de haberdate reconocido la jubilación escriar. IN.S.S., con renuncia a los revisiones, non consider en el apartodo ablantes(ar.), y en la cuantía rola figura, degun mivel y edad de jubilación, en recalido adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a fermalizar entre las partes, el personal debera haber manifestado la apcien e la qué desea acogeres entre las formulas reseñadas en los apartedes a) y b) anterjeres y que son incompatibles entre

Los jubilados, si no percibieran inmediatamente despues de su jubilación, sustituyendo a su retribución, la pensión de rati-ro podran solicitar anticipos a cuenta de la misma.

La garantia economica de la presente Norma, se aplicara al pergomnat que se jubite entre et uno de enero y el treinta y uno de Dimiciembra de 1984.

Todas las situaciones de Jubilacion que se contemplan en estas Normas seran documentadas de forma fehacience y en los modalos watablecidos;a estos efectos.

Los impunstos que puedan originarse por o un ocasión de la conce-ation de complementos, revisiones y/o cantidades de paço unico seran aponados por las partes de acuerdo con la Ley.

CHARRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO SECON LA EDAD DE JUBILACION

NIVE	. 60 ARGS.	61 ARCS	62 AAO8	20ñA &&	44 ANDS	65 AR 08
1	809+400	783,500	727+600	671+600	615.700	559.70 0
2	932,400	763.500	727.600	671.600	615,700	559.700
3	574.900	516.600	758.300	699,900	641.70 0	583 .200
4	845.950	882.700	619 .700	756,700	693.60 0	000 CEA
5	1.087.800	1.015.300	942.800	870.300	797.600	725.200
6	1.205.900	1,125.600	1.045.200	964,800	084.400	804.100
7	1.336.000	1,246,900	1.157.900	1,068.800	979.800	890 . 7 00
8	1.925.200	1.423.500	1.321.900	1,220,300	1.118.600	1.016.900
6)9	1.702.500	1.059,000	1.475.500	1.362,100	1.248.600	1.135.100
9	1.797.200	1.677.500	1.557.500	1,437,600	1.317.900	1.190.000
10	1.927.200	1,798,700	1.670.133	1.541.800	1.413.300	1.284.800
11	\$1069.000	1.931.200	1.793.200	1.855.200	1.517.300	1.379.400
12	2,498,700	2.252.200	2.100.700	1,939,000	1.777.500	1.615.900
13	2.778.500	2.593.300	2,408,100	2,222,800	2.037.500	1.852.400

ANEXO B

NORMA DE OREANDAD

1. PERSONAL DEMEFICIARIO

Los hijos del personal fallecido (activo, jubilado o incapacitado) menores de 18 años o que se encuentren incapacitados (deficientes), tendran derecho a la percepcion de la presta-cion de orfandad en la cuantia que cada año se fije en Convenia Colective.

Se entendera que existe incapacidad (deficiencia) quando se Justifique que se percibe por diche motivo proteccion de la Seguridad Social.

La prestacion de onfandad se extinguira por las siguientes causes que afecten al beneficiario:

- Cumplin 18 años de **édad, salvo que en tal momento sufriese** incapacidad (deficiencia).
- Cesar la incapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestaciona
- Adquirir estado religioso o Contraer matrimonio.
- Fallecimiento,

2. PRORROGA DE LA PRESTACION

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

2.1 Requisitos para la solicitud de prorroga

- Ser soliero, tener 18 años cumptidos y menos de 21 y no efectuar icacajo por chenta ajena ni propia.
- Presentar imprest de sulleitud (que facilitara la Emergesa) documentando los estudios para los que un sallaita la procroga.
- Precentar recibe de matricula o excitificación acredita-tiva de los estudias o cursos que se realiza.
- ♣ Presentar certificación academica de resultados obteni⇒ dos en el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se puede solicitar

- Graduado Escolar (un solo año escotar).
- B.U.F. C.O.U.
- Formacion Profesional (en cualquista de ses grados y ra-
- Enseñanza universitaria.

2.3 Requisitos generales

- Los estudios deben orientarse a la objención de una titulacion oficial.
- Excepcionalmente se podran hamotorer aquettos estudios que sean equivalentes en horas tectivas y contenido a los de Centro oficiales y que estes impartidos por Orga-mismos o Instituciones de reconscida solvencia educativa
- Se consideraran aquellas enseñandas que se cursen a distandia por no existir en los Centro de residencia del
- Los beneficiarios de promuga que finaticen los estudios en el mes de Junio deben comunicam o a efectos de extin-cion del demecho.

2.4 Extincion del derecho

- Por cumpilr la edad de 23 años.
- Por repeticion del curso, academico por el que ha venido perciblendo el beneficio.
- Por cambio de estudios durante tros años consecutivos.
- Por contraer matrimonio o estado religioso.
- Por trabajar por quenta propia o ajena-
- Durante el cumptimiento del Servicio Militar.
- Por terminar los estudios para los que se ha concedido
- Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud

ANEXO 9

SITUACIONES DE INVALIDEZ

1. DBJETO DE LA NORMA

El ambito personal de aplicación de la presente Norma se ex-tendera a aquallos trabajadores fijos de PETRESA que durante. La vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en altuación de Invalidez Provisional, así como a los que obten-gan la declaración de Invalidez Permanente en sus distintos grados de calificación.

2. REGULACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

Las asignaciones que establece la Compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con caracter complementario a las establecidas en el Regimen General de la Segumentario a las establecidas en el regimen beneral de la Segu-ridad Social, son las que en virtud de las circumstancias con-currentes se exponen a continuacion, teniendo en cuenta que el citado personal no podra percibir ingresos totales superiores en sú cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía perteneciente, a la misma catajoria profesional.

2.1 Personal en situacion legal de Invalidez Frovisional.

Delimitacion. Dicha situacion podra prolongarse hasta seis años a partir de la declaración inicial de Incapacidad Laboral Transitoria y se extinguira por las causas previstas en La Ley.

Tratamiento ecumenico. Una vez fijada la prestacion economica (subsidio) per invalidez Provisional a deres de la Seguridad Social, el personal que de balle en esta situación percibira una cantidad bruta coartementaria a aquella, a partir del momento en eque dichs invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que comadas ambas (subsidio aes complemento) garanticen al trabajador el 100% del salario anual en cada momento correspondiente a su categoria profesional por los conceptos del

- Bumido Base
- → Peligrosidad → Antiguedad
- ⇒ Diferencia Extrasalariat
 ⇒ Suplemento Fijo
- Complementos de vencimiento sucerior es ases

El mencionado complemento se percibira en 15 mensusiidades haciendose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestocion eccasaca (subsim dio) a cargo de la Seguridad Social.

- 2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Fermanente en sus distintos grados.
 - 2.2.1 Incapacidad Fermamente Parcial para el trabajo habi-

El personal calificado en este grado de incapacidad con caracter definitivo, no tendra derecho a la per-cepcion de complemento alguno con cargo a la Compa-ñia, dado que dontinua en activo en su trabajo y pueddo habituat.

2.2.2 Incapacidad Fermanente Total para la profesion habi-

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo

Gran Invalidez

Con la fecha de la calificación definitiva segun re-solución dictada por el Organismo competente de la segun idad Social se extinguira de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento economico. La Compañía asignara, sobre Iratamiento economico. La Compania asigniera, sobre la pension que otorque la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pension garantice unos ingresos brutos iguales act 100% del salario correspondiente a su categoria profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos.de:

- Sueldo Base
- -. Peligrosidad
- Antiguedad
- Diferencia Extrasalarial Suplemento Fijo
- Complementus de vencimiento superior al mes

La percención de dicho complemento se efectuara en 12-mensualidades, a partir del mes en que se comien-ce a percebir la pensión fijada por la Seguridad So-

Igualmente recibira, tras la calificación definitiva una cantidad bruta de pago unico en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compa-ñía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

Regularización de complementos percibidos. Al produ-Regularización de complementos percibidos. Al produ-cirse la calificación definitiva se regulárizaran todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolución para suntir efectos economicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularización que proceda se realizara con cargo a la cantidad bruta de pago unico que le corresponda percibira

Fromedera iqualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el Organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de Invalidez superior a la calificación or riginariamente formulada.

2.3 Otras consideracines

Todas las situaciones de Invalidez que se opntemplan en esta Normas seran, documentadas de forma fena-ciente y en los modelos establecidos.

Los impuestos que puedan originarse con y por oca-sion de complementos o cantidades de pago unico se-ran abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

ANEXO 10

INFORMACION ECONOMICA

echa de entrega:

Periodo Emero/Marzo Feriodo Emero/Junio --Periodo Emero/Geffenbre --Periodo Emero/Dicionbre --

- Mes de Junio Mes de Settembre Mes de Diciembre Al dia siguiente de la apro-bacion por la Junta General, de la Memoria, el Balance y Cuentas del Ejercicio.

INDICE DE CONTENIDO

1. COMENTARIOS

Un resumen general det Sector con les hechos mas importantes acaecidos en el trimestre antense, los que se estan produç ciendo en el trimestre en que se prosenta la información y las

perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel de:

- a) Empresa
- Nacional
- c) Internacional

2. COMPRAS

- 2.1 Detalle de las materias primas y productos recibidos, en toneladas metricas, y su comparacion con igual periodo del
- 2.2 Importe total de las compras efectuadas en el periodo y su comparacion con la cifra prosupuestada.

3. PRODUCCION

Materias primas procesadas y productos obtendios, comparados con isual periodo del año anterior.

4. VENTAS

- 4.1 Cifras en toneladas metricas del total de productos vendidos, por mercados y su comparación con igual periodo det año anterior.
- 4.2 Ingresos obtenidos por ventas en el periodo y su compara-ción con los estimados en presupuestos.

5. INVERSIONES

- 5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus impara-
- 5.2 Inversiones realizadas durante el trimostre y su comparacion con los presupuestes autorizados.

6. PERSONAL

- 6.1 Evaluation de la plantitla y parcentaje de haras perdidas sobre et total delharas tomicas.
- 6.2 hes.luna de la casins de parsonal y su democración con los previetos en el Aregupuesto.

RESOLUCION de 12 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática» (SECOINSA). 22778

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática» (SECOINSA), suscrito el día 7 de junio de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el día 13 de

Junio de 1984.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática» (SECOINSA) se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia ésta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

registro.
Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del

Madrid, 12 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.