

MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984, PUERTOS AUTÓNOMOS. PERSONAL OBRERO

PUERTO	Nº. de trabajadores	Salarios base <sup>a)</sup>	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) <sup>a)</sup>	Plusos de transporte y embarque	Turnos, trabajos y horas ex traordinarias	Total de nómina en 1.984	Fondo para fines sociales	Total de masa salarial para 1.984
BARCELONA .....	643	547.008.961	172.069.322	10.071.000	210.320.104	941.277.397	2.412.774	753.690.161
BILBAO .....	433	364.709.150	117.214.557	6.294.497	112.021.296	609.509.913	6.805.099	606.515.012
INDIANA .....	297	246.224.593	105.453.931	5.154.293	62.220.460	427.241.280	4.272.413	431.513.701
VALENCIA .....	293	240.833.875	80.195.135	4.055.120 <sup>b)</sup>	101.572.761	434.656.691	4.346.569	432.003.460
TOTAL .....	1.666	1.407.286.987	476.832.959	26.274.905	423.290.629	2.403.663.479	24.036.855	2.427.777.333

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

b) Calculado por la sede de las Juntas y C.A.,C.P. y deducido de "Turnos..."

13.06.84

MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984 - PUERTOS AUTÓNOMOS  
PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

PUERTO	Nº. de trabajadores	Bases base <sup>a)</sup>	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) <sup>a)</sup>	Plus de transporte y embarque	Complemento retributivo Horas extras	Total de nómina en 1984	Fondos para fines sociales	Total de masa salarial en 1.984
BARCELONA .....	120	120.465.980	42.754.477	-	62.770.063	240.999.378	2.409.993	243.409.371
BILBAO .....	60	76.904.120	20.911.380	2.059.896	55.364.456	155.239.950	1.552.399	156.792.249
INDIANA .....	54	58.043.950	23.526.027	211.207	32.240.554	114.030.521	1.140.305	115.170.826
VALENCIA .....	60	64.285.760	20.407.996	-	37.411.747	122.105.503	1.221.065	123.327.568
TOTAL .....	302	327.699.830	107.600.875	2.271.103	194.803.520	630.376.202	6.323.762	636.699.964

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

26.06.84

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.

INDICE DEL CONVENIO

Apartado

I-DISPOSICIONES GENERALES

Apartado

Ambito Territorial ..... 1.1  
 Ambito Funcional ..... 1.2  
 Ambito Personal ..... 1.3  
 Ambito Temporal ..... 1.4  
 Normas Suplementarias ..... 1.5  
 Unidad ..... 1.6  
 Competencia e Adscripción ..... 1.7  
 Normas Subsidiarias ..... 1.8  
 Denuncia del Convenio ..... 1.9  
 Base Salarial ..... 1.10

II-ORGANIZACION DEL TRABAJO

Clasificación Profesional ..... 2.1  
 Ordenación Personal ..... 2.2  
 Traslados de cambio de puesto ..... 2.3  
     Traslados con cambio de residencia ..... 2.3.1  
     Cambio de Puesto ..... 2.3.2  
 Trabajos de superior e inferior categoría ..... 2.4  
     Trabajos de superior categoría ..... 2.4.1  
     Trabajos de inferior categoría ..... 2.4.2  
 Jornadas y Horarios de trabajo ..... 2.5  
 Promoción por Concurso ..... 2.6  
 Garantías de estabilidad de empleo ..... 2.7  
 Formación Profesional ..... 2.8  
 Vacaciones ..... 2.9

III-RETRIBUCIONES

Ordenación Salarial ..... 3.1  
 Salario Base ..... 3.2  
 Complementos Salariales Personales ..... 3.3  
     Plus de Antigüedad ..... 3.3.1  
 Complementos Salariales de Fuente de Trabajo ..... 3.4  
     Plus de Felicidad ..... 3.4.1  
     Plus de Turno ..... 3.4.2  
     Plus de Nocturnidad ..... 3.4.3  
 Complementos Salariales de Cantidad o calidad ..... 3.5  
     Diferencia Extracategorial ..... 3.5.1  
     Suplementos ..... 3.5.2  
     Horas extraordinarias ..... 3.5.3  
     Compensación Positiva Turno/Nocturno Compensatorio ..... 3.5.4  
 Complementos Salariales de vencimiento periódico ..... 3.6

IV-OBRA SOCIAL

Economato ..... 4.1  
 Becas a empleados ..... 4.2  
 Grupos de Empresa ..... 4.3  
 Ayuda Escolar y Becas para hijos de empleados ..... 4.4  
 Absentismo ..... 4.5  
 Ayuda a empleados en situación de I.L.T. ..... 4.6  
 Jubilación ..... 4.7  
 Transportes ..... 4.8  
 Ayuda especial para hijos de empleados ..... 4.9  
 Viudez ..... 4.10

Orfanidad ..... 4.11  
 Seguro de Vida y de Accidente ..... 4.12  
 Invalidez ..... 4.13  
 Otras Ayudas ..... 4.14  
 Atenciones Sociales ..... 4.15  
 Fondo de Pensiones ..... 4.16

V-DERECHOS SINDICALES

Información sobre la marcha de la empresa ..... 5.1  
     Informes Económicos ..... 5.1.1  
     Plan de Inversiones ..... 5.1.2  
 Procedimiento para las Sanciones ..... 5.2  
 Otros Derechos Sindicales ..... 5.3

VI-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Comité de Seguridad e Higiene ..... 6.1  
 Medicina Preventiva ..... 6.2  
 Prácticas Contra Incendios ..... 6.3

VII-COMITE CONTROL DEL CONVENIO

RELACION DE ANEXOS

- 1-DISTRIBUCION DE LOS CENTROS DE TRABAJO TERRITORIAL.
- 2-PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LOS T.I.T.
- 3-VALORES SALARIALES.
- 4-NORMA DE VACACIONES.
- 5-NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD.
- 6-NORMA DE AYUDAS A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T.
- 7-NORMA DE JUBILACION.
- 8-NORMA DE ORFANDAD.
- 9-SITUACIONES DE INVALIDEZ.
- 10-INFORMACION ECONOMICA.

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

I - DISPOSICIONES GENERALES

1.1 AMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de Trabajo de "PETROQUIMICA ESPAÑOLA, S.A.", situados en territorio nacional.

1.2 AMBITO FUNCIONAL

Quedarán incluidas en este Convenio, las actividades de la Compañía que han venido siendo afectadas por el Ambito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

1.3 AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en PETROQUIMICA ESPAÑOLA, S.A., con las únicas excepciones siguientes:

- a) Los trabajadores de Petresa cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanzas, Decretos o Normas distintas de la Ordenanza para la Industria Química.
- b) Las personas cuya relación laboral con la Compañía estén excluidas de la Legislación vigente.
- c) Los trabajadores que ejerzan actividades de Dirección o alta Gestión, incluyendo entre ellos Director General y Directores.
- d) Los trabajadores con categoría de Jefes de Departamento y Técnicos Superiores Jefes que voluntariamente lo deseen.
- e) Las personas con Contrato de trabajo en prácticas o en formación (Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y

disposiciones que lo desarrollan; Contrato a tiempo parcial (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores) y disposiciones que lo desarrollan así como los contratos de carácter temporal enajenados a cualquier otra modalidad regulada por la legislación vigente. Todos estos contratos se regirán por las condiciones que se pacten individualmente con la Empresa, garantizándose los respectivos niveles que para cada categoría se establecen en este Convenio.

#### 1.4 AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, previa su tramitación reglamentaria a la hora cero del día uno de Enero de 1984 y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de Diciembre de 1984, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

#### 1.5 NORMAS SUPERIORES

Si, por imperativo de norma legal se establecieran mejores salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiera, a lo que dispongan las disposiciones legales que rijan esta materia.

#### 1.6 UNICIDAD

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

#### 1.7 COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente existieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (medidas objetivas de sueldo o salarios, primas o plusones variables y premios o demás conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisdiccional contencioso administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contratos individuales, usos y costumbres locales, comerciales o regionales o por cualquier otra causa.

#### 1.8 NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Industrias Químicas, Reglamento de Registro Interior de la Empresa y a la Legislación Vigente en materia laboral.

#### 1.9 RENUNCIA DEL CONVENIO

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

#### 1.10 PAGA SALARIAL

a) Se pacta para el año de 1984 un incremento del 6,5% sobre la base salarial directa al 31 de Diciembre de 1983. Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la Base Salarial (Anexo 1).

b) En el caso del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31.12.84 una variación acumulada respecto al 31.12.83 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del índice que publique el I.N.E. El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 5% de dicho exceso, para guardar la misma relación que guarda el incremento salarial pactado en este Convenio respecto del 8% de inflación previsto para el conjunto del año 1984.

El incremento que se cumpliere al supuesto anterior, deba aplicarse, tendrá efectos económicos desde el 1.01.84, y se efectuará 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 séptimo del Anexo 3 del Convenio Colectivo de 1982-83 los conceptos salariales variables no serán revisados de acuerdo al mismo, estableciéndose, los valores que se recogen en el Anexo 3.

### II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### 2.1 CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional se seguirá realizando según las Normas Superiores vigentes. Estableciéndose las descripciones de trabajo de acuerdo al procedimiento del Anexo 2.

Todos los puestos de trabajos existentes en las estructuras organizativas que en cada momento se encuentren en vigor en la Compañía dispondrán de las correspondientes descripciones de Puesto de Trabajo. En consecuencia, en ella deberá constar las principales funciones que de forma habitual ejecuten los titulares de cada puesto de trabajo.

Cualquier cambio que implique modificación en las funciones principales de un puesto de trabajo será motivo de revisión de la correspondiente descripción, e igualmente, lo será a solicitud del titular del puesto de trabajo, dos años después de efectuada la última descripción.

#### 2.2 ORDENACION PERSONAL

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, según la escala de Grupos Profesionales y Categorías Laborales que mas adelante se indican. La ordenación personal que a continuación se expresa tendrá mera carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías laborales que se expresan en ella, sino aquellas que en cada momento existan las necesidades de la Empresa.

##### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUPERIOR

Jefe Departamento 1A  
Jefe Departamento 1B  
Jefe Departamento 2  
Técnico Superior Jefe

##### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TECNICO

Subgrupo de Técnicos Superiores  
Jefe de Sección  
Técnico Especialista  
Técnico

Subgrupo de Técnicos Medios  
Ayudante Técnico Especialista

Subgrupo de Técnicos Auxiliares  
Operador A  
Ayudante Técnico  
Analista de Laboratorio T.C.  
Analista de Laboratorio  
Auxiliar de Laboratorio  
Delineante Proyectista  
Delineante  
Calculador  
Oficial 1º Especialista M.C.  
Operador

##### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

##### GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTA

Oficial 1º Especialista  
Oficial 2º Especialista  
Oficial 3º Especialista  
Ayudante Especialista

#### 2.3 TRASLADOS DE CAMBIO DE PUESTO

##### 2.3.1 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.

##### 2.3.2 Cambio de puesto de trabajo

Los cambios de puestos de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo centro, se harán respetando siempre la categoría y el grupo profesional del productor y la retribución de aquella. 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 a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

#### 2.4 TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

##### 2.4.1. Trabajos de superior categoría

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría laboral que tuviera reconocida percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución de la categoría correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Calculándose la retribución en cómputo anual. En caso de permanecer en esta situación más de seis meses durante un año o ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Para la determinación de los períodos de tiempo indicados en el párrafo anterior no se computarán los servicios prestados en categoría superior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del Servicio Militar incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea p no laboral, excedencia forzosa o sindical o vacaciones. Los trabajadores que sustituyan a otros que se encuentren en tales casos podrán realizar trabajos de categoría superior durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiendo la diferencia de retribución correspondiente.

**2.4.2 Trabajos de inferior categoría**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23-4 de Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores que sea preciso ascender a puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan se les respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional. En estos cambios de puesto se facilitará siempre la necesaria información y formación profesional hasta su total adaptación al nuevo puesto, no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador suficientemente demostrada.

**2.5 JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**

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

El personal en jornada de turno relativo, en cualquiera de las cadencias establecidas, por las características del régimen de dicho turno (trabajo en producción 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 cómputo anual es superior a la establecida para jornada normal también en cómputo anual.

Dado que la aplicación de la Ley 4/1983 de jornada máxima permite una jornada anual de 1.824 horas laborables, el personal sometido a jornada de turnos podrá recibir la compensación por Descanso Compensatorio, hasta un máximo de 5 días, que se establece en el Anexo 3. Los días que se concedan como puente tendrán la misma consideración.

Las 152 horas (19 días) restantes se disfrutaran como Descanso Compensatorio.

Si por razones técnicas y organizativas no pudiera disfrutarse todo el descanso antes indicado, se compensará en la forma regulada en el Artículo 47 del Real Decreto del 28.07.83.

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

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

Sobre la base del mantenimiento de la jornada pactada, podrán implantarse nuevos horarios en los diversos Centros de trabajo, debiendo ser homologados previamente por las respectivas Direcciones Provinciales de Trabajo, cumpliendo lo que para estos casos establece la normativa laboral vigente.

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, pudiendo recuperar dentro de la misma semana o en la siguiente, dichas horas.

**2.6 PROMOCION POR CONCURSO**

Se estará a lo dispuesto en la actual Ordenanza de Industrias Químicas.

**2.7 GARANTIAS DE ESTABILIDAD DE EMPLEO**

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo en plantilla por razones de organización.

**2.8 FORMACION PROFESIONAL**

La Compañía procurará la formación de su personal, siempre que este relacionado con su puesto de trabajo.

El Comité de Empresa participará en los planes de formación

**2.9 VACACIONES**

Se garantizan para todo el personal 25 días laborales de vacaciones, con fraccionamiento sin límite siempre que sea por días completos, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de servicio de la Compañía.

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

Previa negociación de las correspondientes fechas se disfrutaran tres puentes en el año.

Mientras se mantenga la jornada actual, el personal sujeto a turno rotativo disfrutara de 30 días naturales con un máximo de tres fraccionamientos.

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

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

En ningún caso, el período de vacaciones anuales se podrá sustituir por compensación económica.

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

**III - RETRIBUCIONES****3.1. ORDENACION SALARIAL**

Se entiende por Ordenación salarial la estructuración en niveles salariales de las categorías laborales mencionadas en el punto 2.2 y que se establecen como sigue:

Nivel 1	Auxiliar Administrativo Ayudante Especialista
Nivel 2	Oficial 3ª Especialista Auxiliar Administrativo A
Nivel 3	Oficial 2ª Especialista Oficial 2ª Administrativo Auxiliar de Laboratorio
Nivel 4	Analista de Laboratorio Calculador Oficial 1ª Especialista Oficial 1ª Administrativo
Nivel 5	Analista de Laboratorio M.C. Delineante Oficial 1ª Especialista M.C. Oficial 1ª Administrativo M.C. Operador
Nivel 6	Ayudante Técnico Delineante-Projectista Operador A
Nivel 7	Ayudante Técnico Especialista
Nivel 8	Técnico
Nivel 9a	Técnico Especialista
Nivel 9	Jefe de Sección
Nivel 10	Técnico Superior Jefe
Nivel 11	Jefe Departamento 2ª
Nivel 12	Jefe Departamento 1ª B
Nivel 13	Jefe Departamento 1ª A

**3.2. SALARIO BASE**

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

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

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

En los casos de ascensos o de cambios de categoría que impliquen variación de los conceptos de Salario Base y Antigüedad, los pluses de antigüedad devengados con anterioridad, se calculan sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría.

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

### 3.4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

#### 3.4.1. Plus de Peligrosidad

Todos los trabajadores de Petrosas percibirán un plus de peligrosidad consistente en el 10% 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 3.

#### 3.4.2. Plus de Turno

El trabajo a turnos, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde, o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno consistente en el valor expresado en el Anexo 3 por cada jornada sujeta a turno que realmente se haga por el trabajador. Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en puestos sujetos a turnos, el personal de este horario, en igualdad de condiciones referidas a formación, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en horario rotativo.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el plus de turno se hará teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos e incomodidades de las incorporaciones, las cuales quedan compensadas mediante mejoría acordada en Convenio Colectivo. La normativa que regula la percepción de este concepto queda recogida en el Anexo 3.

#### 3.4.3. Plus de Nocturnidad

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las 22 a las 06 horas, se abonará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad consistente en el valor expresado en la tabla del Anexo 3. La normativa que regula la percepción de este concepto está recogida en el Anexo 3.

### 3.5. COMPLEMENTOS SALARIALES DE CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

#### 3.5.1. Diferencia extrasalarial

La diferencia extrasalarial es la que se indica para cada nivel retributivo en la tabla contenida en el Anexo 3.

#### 3.5.2. Suplementos

Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 130.000 Ptas. brutas que se abonará en la nómina del mes de Enero. 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.

#### 3.5.3. Horas extraordinarias

Para cada nivel salarial y tipo de antigüedad, se pacta un módulo base para cada cálculo del valor de las horas extraordinarias que figura en el Anexo 3.

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

El importe pactado en este Convenio del valor de la hora extraordinaria se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

Con el fin de cumplir la Legislación Vigente sobre trabajo en horas extraordinarias se establecen los siguientes acuerdos:

1a) En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, solo se realizará el máximo de horas extraordinarias por día, mes y por año, en jornada no nocturna, fijado por la Legislación Vigente.

2a) Los límites legales expuestos en el punto anterior podrán 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 Trabajadores.

3a) En lo que respecta a horas extraordinarias retribuidas por causa de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, los Partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en los Reales Decretos 1855/61 y 92/83 del 19 de enero.

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

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

La Empresa se compromete a realizar todas las gestiones precisas para intentar proveer la sustitución en el plazo máximo de cuatro horas.

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

c) Las que puedan derivarse como consecuencia de imprevistos en las programaciones de paradas de unidades, siempre que su no realización pueda provocar importantes repercusiones económicas para la Compañía.

El Comité de Empresa y los representantes de la Compañía a través del Departamento de Personal, realizarán un especial seguimiento de las ordenes de trabajo que afecten a los puntos b) y c) anteriores tendientes a corregir las desviaciones que hayan podido producirse en la consideración del carácter de urgencia de los trabajos.

La realización de horas extraordinarias durante los paradas programadas serán de aceptación voluntaria 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 sistemática horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a través de los correspondientes responsables y en plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores, propondrán una reorganización del trabajo en la sección afectada.

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

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

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

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

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

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

#### 3.5.4 Compensación por Festivo Turno/Compensación

De recibirse la compensación que se pacta en el apartado 2.5 se abonará las cantidades que para cada nivel retributivo se establece en el Anexo 3.

**3.6. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

Se abonará junto con cada paga normal de los meses de Mayo, Junio, Septiembre y Diciembre, una paga consistente en una mensualidad de retribución total, es decir, salario base, plus de antigüedad, diferencia extrasalarial y plus de antigüedad.

**IV - OBRERA SOCIAL****4.1. ECONOMATO**

Se establece en 947 Ptas. por titular, la asignación Anual de la Compañía a este fin.

Los Jubilados de la Compañía y las viudas y huérfanos no emancipados de empleados de la misma, podrán utilizar el Economato arbitrando de común acuerdo, fórmulas para el reembolso de estas compras.

En los centros de trabajo donde no exista economato, se establece para cada productor, una asignación de 2.743 Ptas. mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

Los Jubilados de la Compañía y las viudas de empleados de la misma que residen en localidad que no dispongan de servicio de economato, tendrán derecho a esta asignación.

**4.2. BECAS A EMPLEADOS**

Sobre la plantilla el 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 542 Ptas. anuales por empleado y año para becas.

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

**4.3. GRUPOS DE EMPRESA**

Sobre la plantilla el 31 de Diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 2.544 Ptas. anuales por empresa de y año para actividades de los Grupos de Empresa.

**4.4. AYUDA ESCOLAR Y BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS**

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

**4.5. ABSENTISMO**

Se abonará 20.000 Ptas. brutas/empleado y año, con el compromiso de reducir en un 10% el absentismo del año de 1984, con respecto al de 1983.

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

En el Anexo 6 se establece la concesión de complementos 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 percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

La percepción del complemento establecido para todo el personal quedará sin efecto cuando se 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 Ptas. durante el año 1984, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

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

**4.8. TRANSPORTES**

Se mantienen los actuales servicios de transportes. Para las personas que tengan su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre del paso del medio de locomoción establecida por la Compañía a 2 kms. como mínimo, se establece una compensación de 1.765 Ptas/mes por empleado.

**4.9. AYUDA ESPECIAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS**

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

**4.10. VIJEDAD**

Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 417.124 Ptas. durante el año 1984, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

**4.11. ORFANDAD**

Con la regulación que se establece en el Anexo 8, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho durante 1984, a 15.611 Ptas. brutas que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

**4.12. SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTE**

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

**4.13. INVALIDEZ**

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

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

**4.14. OTRAS 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 párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 650.000 Ptas. anuales (pensión de jubilación más complemento de Empresa), tendrá derecho a percibir por sus hijos en edad escolar (entre 4 y 18 años) el importe del coste de la enseñanza que vinieran recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como los costes de asistencia al Comedor del Centro Escolar, si lo hubiera, previa justificación de todo ello.

Igual derecho ostentaran los huérfanos de empleados de la Compañía respecto a ellos mismos.

**4.15. ATENCIONES SOCIALES**

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

**4.16. FONDO DE PENSIONES**

Para garantizar las percepciones por Invalidez, Orfandad, Jubilación y Viudedad, se creará un FONDO DE PENSIONES, el cual se regulará por un Reglamento que se negociará entre la Compañía y el Comité de Empresa, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

**V - DERECHOS SINDICALES****5.1. INFORMACION SOBRE LA MARCHA DE LA EMPRESA E INVERSIONES****5.1.1. Informes Económicos**

Se mantiene el plan de información económica contenido en el Anexo 10.

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 las inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informará de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto.

Dentro de estas 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 imputa falta grave o muy grave, que pueda solicitar asesoramiento del Comité de Empresa, desde que la Compañía inicia el proceso, para que aquel pueda informar al respecto.

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las 48 horas siguientes a partir de la recepción del pliego de

cargos y el Comité de Empresa, en este caso y en el plazo de 48 horas contadas a partir del día siguiente en que se solicite su intervención, notificará al Departamento de Personal que se persona en las actuaciones.

El encargado de estas, recibida la notificación del Comité de Empresa personándose en el procedimiento, dará cuenta a este de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical y salvo oposición de los propios testigos se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Terminadas las actuaciones y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité durante 48 horas el trámite de comparecencia pudiendo estar, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe, que unirá a las actuaciones y transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, aunque no se hubiera emitido el informe, el representante de la Compañía dictará la resolución que estime oportuna, que se notificará al interesado y al Comité.

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

**6.1. OTROS DERECHOS SINDICALES**

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

La Compañía entregará a petición del Comité de Empresa una relación del personal sujeta 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 los mismos.

b) La Compañía pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándole el material de oficina necesario.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborables mensuales para ausentarse del trabajo en donde presten sus servicios para su actividad sindical concretamente para:

1a) Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas en general o cualquier clase de reuniones que fueran reglamentariamente convocadas, en atención a su condición de miembros del Comité de Empresa.

2a) Actos de gestión que deban realizarse 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 avisos que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea, con los trabajadores y que puede utilizarse para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora a multiplicitad a través de su secretario, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité, debiendo conocerse simultáneamente la representación legal de la Compañía e los hechos que pudieran presentar 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 este considere convenientes.

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

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

Asimismo, los miembros responsables y directivos de estas Secciones Sindicales dispondrán de permisos sin retribución hasta 10 días al año, para asistir a Congresos y Asambleas e los que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales u órganos de la representación 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, reincorporándose a su puesto de trabajo al término de la misma, comunicando y sin más trámites.

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

Con cargo a la reserva de horas del apartado anterior, las representaciones sindicales de la Empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, sobre asuntos de carácter sindical o laboral. Para ausentarse de los puestos de trabajo de obra se seguirá el procedimiento establecido para licencias y permisos y de ser posible comunicadas con una antelación de 48 horas. Los ausencias se computarán sin pensión de proceso productivo y en caso de ser necesaria la sustitución, esta, 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 Compañía ni aquellas otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias.

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

**6.1. COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE**

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

La Compañía contendrá por escrito, en un plazo máximo de diez días a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

La Compañía exhibirá al Comité de Seguridad e Higiene copia de los certificados de la Dirección de Industria de las revisiones periódicas y modificaciones de las instalaciones.

**6.2. MEDICINA PREVENTIVA**

Reconocida la importancia que tiene para la salud del trabajador, la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la Empresa, ambas partes acuerdan que con el fin de conseguir este objetivo, los riesgos hacia el trabajador se evitan previendo su generación, acción y transmisión. En este sentido:

a) En Petroquímica Española, S.A. se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuado la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene.

b) Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la Legislación Vigente, siendo complementado en todo momento con los datos que sobre esta materia haya desarrollados por legislaciones y Organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambientes que impliquen un riesgo se adoptarán las máximas medidas de seguridad personal.

c) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obra en poder de la Empresa o Comités. Igualmente dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores, salvaguardando el secreto profesional.

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

d) Los Servicios Médicos de Empresa deberán tener la información recogida en el momento y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.

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

**6.3. PRÁCTICAS CONTRA INCENDIOS**

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

**VII - COMITÉ 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 esta, en cada caso, convocare, como mínimo, una vez cada tres meses.

Su convocatoria debe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un orden del día aceptado bilateralmente.

Serán funciones del Comité, entre otras, las siguientes:

- a) Resolver los dudas que surjan, en relación con lo dispuesto en la legislación de Convenciones Colectivas, en aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.
- b) Recibir trimestralmente información concreta de la masa salarial y además información económica pactada en el Convenio.

**ANEXO 1**

**DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE GASTOS DE PERSONAL.**

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
<b>REMUNERACIONES FIJAS</b>	<b>REMUNERACIONES EVENTUALES "AD PERSONAM"</b>
Salario Base	DIETAS
Plus de Peligrosidad	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
Diferencia Extrasalarial	GASTOS DE REPRESENTACION
Plus de Antigüedad	
<b>REMUNERACIONES VARIABLES</b>	<b>SERVICIOS SOCIALES</b>
Plus de Turno	Economato
Plus de Nocturnidad	Cafetería
Horas Extras	Cesador
Gratificaciones	Asistencia Sanitaria
Compensación Jornada	Vestimenta y Equipos
Stand-by	<b>ATENCIONES SOCIALES</b>
Sustituciones	Educación Especial Hijos
<b>IMPORTE PERIODIFICADOS</b>	Dotaciones Sociales
Pagos Extras	<b>FORMACION PROFESIONAL</b>
Suplemento Fijo	TRANSPORTE DEL PERSONAL
<b>ATENCIONES SOCIALES</b>	<b>COMPLEMENTOS A LA SEG. SOCIAL</b>
Viudedad	Complemento de Accidentes
Becas empleados	Complemento de Enfermedad
Orfandad	Complemento de Invalido
Ayuda Escolar	Complemento de Jubilación
Ayuda de Transporte	<b>SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA</b>
Grupo de Empresa	
Becas hijos de empleados	
Prima de Economato	

**ANEXO 2**

**PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO**

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

**ANEXO 3**

**VALORES SALARIALES**

**CONCEPTOS FIJOS Y FLUJES**

Nivel	Salario Base	Plus Peligrosidad	Diferencia Extrasalarial	Plus de Turno	Plus de Antigüedad
1	38.424	3.842	26.727	660	60
2	40.253	4.025	29.691	660	60
3	42.084	4.208	32.611	660	60
4	42.999	4.300	33.764	660	60
5	44.829	4.483	45.044	660	60
6	46.659	4.666	51.757	660	60
7	51.597	5.160	55.648	660	60
8	56.538	5.654	66.460	660	60
8b	61.479	6.148	72.742	660	60
9	67.700	6.770	82.569	660	60
10	71.992	7.199	101.908		
11	71.992	7.199	122.313		
12	88.648	8.865	131.331		
13	88.648	8.865	164.004		

**SUPLEMENTO FIJO 138.000**

**MÓDULO BASE CALCULO HORAS EXTRAS**

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20
1	460	473	486	509	535
2	460	473	486	509	535
3	460	473	486	509	535
4	508	521	535	562	591
5	558	575	589	620	650
6	597	614	629	663	694
7	667	686	704	742	779
8	758	781	802	843	889
8b	829	851	873	920	967
9	923	948	973	1.022	1.075

**HORAS EXTRAS**

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20
1	805	828	850	891	936
2	805	828	850	891	936
3	805	828	850	891	936
4	889	912	937	984	1.034
5	977	1.006	1.031	1.083	1.138
6	1.044	1.074	1.101	1.150	1.210
7	1.167	1.200	1.232	1.287	1.354
8	1.327	1.366	1.404	1.476	1.549
8b	1.451	1.499	1.529	1.610	1.692
9	1.615	1.659	1.702	1.786	1.881

**FESTIVO TURNO (DESCANSO) COMPENSATORIO**

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-10	2T-20
1	6.440	6.624	6.800	7.128	7.488
2	6.440	6.624	6.800	7.128	7.488
3	6.720	6.885	7.052	7.375	7.808
4	7.204	7.380	7.556	7.896	8.272
5	7.816	8.048	8.248	8.680	9.104
6	8.352	8.592	8.808	9.280	9.720
7	9.336	9.600	9.856	10.392	10.912
8	10.616	10.928	11.232	11.808	12.392
8b	11.608	11.912	12.224	12.880	13.536
9	12.920	13.272	13.616	14.312	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 días laborables se podran disfrutar sin limitacion de fracciones.

1.2 Vacaciones atrasadas

Todo el personal que tenga vacaciones atrasadas, pendientes de años anteriores, tendran que disfrutar la totalidad de las mismas durante el año en curso.

1.3 Programacion de vacaciones

Todo el personal entregara antes del 31 de Enero de cada año, al Departamento de Personal, nota con su plan de vacaciones, en acuerdo con el resto del personal que componen su grupo de trabajo. Este grupo sera determinada por el Jefe del Dpto donde se presten los servicios, pudiendo, indicara las incompatibilidades que corresponden. 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, algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones se procederá a establecerlo, en base a esta norma, por el Dpto de Personal, de acuerdo con el Dpto donde presta sus servicios y previa consulta con el Comité de Empresa, quedando el personal implicado a sujetarse a él.

1.4 Solo en el caso de que el Plan de Vacaciones lo permita, se autorizaran cambios de fecha en el disfrute a otras distintas de las programadas.

1.5 Los Dptos. daran las maximas facilidades al personal para que pueda disfrutar sus vacaciones preferentemente en los meses de verano, siempre y cuando se garantice el servicio sin que suponga el realizar horas extraordinarias.

1.6 Las solicitudes de vacaciones no programadas solo se concederan cuando lo permita la programacion oficial de vacaciones y se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, 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 vacaciones que le correspondan en dicho periodo.

2.1.2 Las 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 Vacaciones atrasadas

Todo el personal que tenga pendiente vacaciones de años anteriores, debera disfrutar la totalidad de las mismas durante el año en curso.

2.3 Descanso compensatorio

2.3.1 Los días de descanso compensatorio de este año y los atrasados de años anteriores que corresponden al personal de turno rotativo se disfrutaran 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.

2.3.2 Tambien se podran disfrutar en la Paradas de Unidades e incluso en los meses de verano si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con los meses señalados.

2.3.3 Los días laborables de descanso compensatorio no podran fraccionarse 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 Compañia y las fracciones sean de días completos.

2.4 Programacion de Vacaciones y Descanso Compensatorio

2.4.1 Antes del 31 de Enero de cada año, cada grupo, presentara al Dpto de Personal un plan donde se recojan sus preferencias respecto a:

- Fechas de disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio del año en curso.
- Fechas de disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio de años anteriores, si los hubiera.

2.4.2 El personal que opte por percibir en metálico el importe de la totalidad o parte de las horas co-

respondientes al descanso compensatorio del año en curso, deberá indicarlo asimismo en el plan de vacaciones y descanso compensatorio.

2.4.3 Antes del 28 de Febrero, se publicara la correspondiente programacion provisional y la definitiva antes del 31 de Marzo.

2.4.4 En el supuesto de que el 31 de Marzo algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones y descanso compensatorio, el Dpto. de Personal procederá a establecerlo, previa consulta con el Comité de Empresa, quedando por tanto el personal implicado obligado a sujetarse a él.

2.5 Las vacaciones no programadas y el descanso compensatorio no programado solo se concederan cuando lo permita la programacion oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con anterioridad a la segunda mañana del inicio del turno anterior.

3. ORDEN DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE

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

- 1º) Vacaciones programadas del año en curso.
- 2º) Descanso compensatorio programado del año en curso.
- 3º) Vacaciones no programadas del año en curso.
- 4º) Descanso compensatorio no programado del año en curso.
- 5º) Vacaciones pendientes de años anteriores.
- 6º) Descanso compensatorio de años anteriores.

En el supuesto de que hubiere, 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 pudieran ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, se aplicara lo regulado en el Art. 33, apartado C del Estatuto de los Trabajadores y en caso de darse la misma circunstancia tendra preferencia el empleado de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su programacion. No coincidir en antigüedad tendra preferencia el empleado de mayor edad.

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

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

Los trabajadores que casen en el transcurso del año, tendran derecho a la parte proporcional de las vacaciones, segun el numero de meses trabajados durante el mismo, computandose a estos efectos la fraccion de mes como mes completo.

ANEXO 5

NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD

1. Esta norma se aplicara a todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo adscritos a la jornada de turnos rotativos

2. Sin menoscabo de lo señalado en los puntos 3.4.2 y 3.4.3 del presente Convenio, ambas partes acuerdan que el importe de los plus de turno y nocturnidad teoricos, es decir, los que cada trabajador deberia realizar en un año, se divide en doce partes iguales.

Estas cantidades se daran 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 adscrito 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 plus de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situacion.

4. No se efectuara descuento de los plus de Turno y Nocturnidad por motivos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turnos rotativos tenga un indice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso no superior al indice de referencia correspondiente al año 1983.

5. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo y eventualmente realice esta, devengara cada turno un plus al valor del anexo nº 3 que se abonara en la nomina del mes correspondiente.

6. Asimismo, los trabajadores que en la actualidad estan sujetos a jornadas en regimen de turnos, con pago de plus o mañana o tarde, percibirán este plus con la regularizacion establecida en estas normas.

## ANEXO 6

## NORMA DE AYUDA 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 4.6 del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria.

## 2\*) Enfermedad

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

Por tanto:

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

- Salario Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Ad Personae

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

- Salario Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Ad Personae

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

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

- Salario Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Ad Personae

## 3\*) Parte de baja de la Seguridad Social

El parte oficial de baja de la Seguridad Social habrá de presentarlo necesariamente desde el primer día de enfermedad, 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 solo día sin parte de baja pero justificadas por el médico de la Seguridad Social en un parte oficial, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

Una vez el trabajador sea dado de alta, deberá pasar reconocimiento en los Servicios Médicos de Empresa, como trámite obligatorio antes de la incorporación al trabajo. Debiendo ser aceptado el parte de alta por el Médico de Empresa.

## 4\*) Consulta médica

En el caso de asistencia a consulta médica, debidamente justificadas, no habrá pérdida salarial si la ausencia no supera las 4 horas, salvo cuando se haya ido a consulta del Médico General y Especialista el mismo día, en cuyo caso se podrá utilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios establecidos en la Institución Sanitaria de la Seguridad Social de la Zona.

## 5\*) Ausencias del trabajo

La autorización para ausentarse del trabajo por enfermedad o para asistir a consulta médica será dada por el Servicio Médico de Empresa, o por el Jefe del Departamento fuera del horario de este Servicio. Abandonando en este caso el 100% de conceptos salariales fijos para el primer día, pasando a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta Norma a partir del 2º día que se produjera una baja oficial. A estos efectos se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad o en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

## ANEXO 7

## NORMAS DE JUBILACION

## Cláusula primera

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

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

Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no hubieran cumplido los 65 años podrán solicitar en cualquier momento a la Dirección de la Empresa acogerse a los beneficios otorgados en estas Normas. La Empresa contactará en el plazo máximo de tres meses aceptando o desagradando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recibirá del I.N.S.S. el pase a la situación de jubilado.

## Cláusula segunda

En el caso que se contempla en el apartado a) de la cláusula primera, la Dirección de la Empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos del Centro de trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por períodos anuales, respetando al término de dichos períodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilan a los 65 años de edad.

## Cláusula tercera

Las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen General de la Seguridad Social para los que se retiran conforme a estas Normas, son las siguientes:

## 1) Personal que cumpla 65 años:

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación que otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas (Pensión y Complemento), garantice al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80% de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por Salario Base, Peligrosidad, Antigüedad, Suplemento Fijo, Diferencia Extrasalarial y Complementos periódicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación.

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

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de haberse reconocido la jubilación por el I.N.S.S. en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, y de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80% reconocida en el párrafo anterior se reducirá al 70%.

## 2) Personal entre 60 y 65 años:

2.1 Al personal que se jubila durante dicho período de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que le otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas, alcance una cantidad bruta igual al 70% de la cantidad bruta que venía percibiendo por:

- Salario Base
- Plus de Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia extrasalarial
- Suplemento Fijo
- Complementos periódicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación.

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

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

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

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de haberse reconocido la jubilación por el I.N.S.S. con reducción a los revisiones reconocidas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, en relación adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a formalizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la opción a la que desea acogerse entre las formulas señaladas en los apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

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

**Dispositiva cuarta**

La garantía económica de la presente Norma, se aplicará al personal que se jubila entre el día de entrada y el treinta y uno de diciembre de 1984.

**Dispositiva quinta**

Todas las situaciones de jubilación que se contemplaban en estas Normas serán derogadas de forma retroactiva y en los mismos establecimientos a estos efectos.

Los aumentos que puedan originarse por la aplicación de la Ley de Presupuestos, revisiones y/o contingencia de pago único serán abonados por los partes de acuerdo con la Ley.

**LÍMITE DE CANTIDADES DE PAGO ÚNICO SEGUN LA EDAD DE JUBILACION**

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1	629.400	783.500	727.600	671.600	615.700	559.700
2	839.400	763.000	727.600	671.600	615.700	559.700
3	574.900	616.600	758.300	699.900	641.700	583.200
4	840.900	882.700	819.700	756.700	693.600	630.600
5	1.087.800	1.015.300	942.300	870.300	797.600	725.200
6	1.705.900	1.125.600	1.045.200	964.800	884.400	804.100
7	1.336.000	1.046.900	1.157.900	1.068.500	979.800	890.700
8	1.025.200	1.423.500	1.321.900	1.220.300	1.118.600	1.016.900
9	1.702.500	1.059.000	1.475.300	1.365.100	1.248.600	1.135.100
10	1.797.200	1.477.500	1.557.500	1.437.600	1.317.900	1.198.000
11	1.927.200	1.798.700	1.670.133	1.541.800	1.413.300	1.284.800
12	2.049.000	1.931.200	1.793.200	1.655.300	1.517.300	1.379.400
13	2.427.700	2.262.200	2.100.700	1.939.000	1.777.500	1.615.900
14	2.778.500	2.593.300	2.408.100	2.222.800	2.037.500	1.852.400

**ANEXO B**

**NORMA DE ORFANDAD**

**1. PERSONAL BENEFICIARIO**

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

Se entenderá que existe incapacidad (deficiencia) cuando se justifique que se percibe por dicha activa prestación de la Seguridad Social.

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

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

**2. PROXIMOS DE LA PRESTACION**

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

**2.1 Requisitos para la solicitud de prerrogas**

- Ser soltero, tener 18 años cumplidos y menos de 23 y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.
- Presentar impreso de solicitud (que facilitara la Empresa) demostrando los estudios para los que se solicita la prerroga.
- Presentar recibo de matrícula o certificación acreditativa de los estudios o cursos que se realicen.
- Presentar certificación académica de resultados obtenidos en el curso anterior al de la solicitud.

**2.2 Estudios para los que se puede solicitar**

- Graduado Escolar (un solo año académico).
- B.U.P. - E.O.U.
- Formas en Profes. Espec. (en cursos de 1º y 2º grado).
- Enseñanza universitaria.

**2.3 Requisitos generales**

- Los estudios deben orientarse a la obtención de una titulación oficial.
- Excepcionalmente se podrán homologar aquellos estudios que sean equivalentes en horas lectivas y contenidos a los de Centros oficiales y que estén reconocidos por Organismos e Instituciones de reconocida solvencia educativa.
- Se consideraran aquellas enseñanzas que se cursen a distancia por no existir en los Centros de residencia del solicitante.
- Los beneficiarios de prerrogas que finalicen los estudios en el mes de Junio deben abandonar a efectos de extinción del derecho.

**2.4 Extinción del derecho**

- Por cumplir la edad de 23 años.
- Por repetición del curso académico por el que no se ha percibido el beneficio.
- Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.
- Por contraer matrimonio o estado religioso.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena.
- Durante el cumplimiento del Servicio Militar.
- Por finalizar los estudios para los que se ha concedido la prerroga.
- Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prerroga.

**ANEXO C**

**SITUACIONES DE INVALIDEZ**

**1. OBJETO DE LA NORMA**

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores fijos de PETRESA que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación de Invalidez Provisional, así como a los que obtengan 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 carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía perteneciente a la misma categoría profesional.

**2.1 Personal en situación legal de Invalidez Provisional.**

**Delimitación.** Dicha situación podrá prolongarse hasta seis años a partir de la declaración inicial de Incapacidad Laboral Transitoria y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

**Tratamiento económico.** Una vez fijada la prestación económica (subsidio) por Invalidez Provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halla en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquella, a partir del momento en que dicha Invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidio más complemento) gerentices al trabajador el 100% del salario anual en cada momento correspondiente a su categoría profesional por los conceptos de:

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Antiquedad
- Diferencia Extraespecial
- Complemento Fijo
- Complementos de vencimiento sucesivos

El mencionado complemento se percibirá en la cuantía máxima haciéndose efectiva la primera cantidad de complementación desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) a cargo de la Seguridad Social.

## 2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.

### 2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual

El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo, no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la Compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

### 2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo  
Gran Invalidez

Con la fecha de la calificación definitiva según resolución dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico. La Compañía asignará, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pensión garantice unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoría profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de:

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Suplemento fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

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

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compañía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

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

Procederá igualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el Organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de Invalidez superior a la calificación originariamente facultada.

### 2.3 Otras consideraciones

Todas las situaciones de Invalidez que se contemplaran en esta Norma serán, documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

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

## ANEXO 10

### INFORMACION ECONOMICA

#### Fecha de entrega:

Periodo Enero/Marzo	- Mes de Junio
Periodo Enero/Junio	- Mes de Septiembre
Periodo Enero/Setiembre	- Mes de Diciembre
Periodo Enero/Diciembre	- Al día siguiente de la aprobación por la Junta General, de la Memoria, el Balance y Cuentas del Ejercicio.

#### INDICE DE CONTENIDO.

##### 1. COMENTARIOS

Un resumen general del Sector con los hechos más importantes acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el presente y en el que se proyecta la información y las

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

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

## 2. COMPRAS

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

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

## 3. PRODUCCION

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

## 4. VENTAS

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

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

## 5. INVERSIONES

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

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

## 6. PERSONAL

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

6.2 Estructura de los costes de personal y su comparación con los previstos en el presupuesto.

22778

**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).**

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.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo 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.