

## 2. Vacaciones

## Colectivas:

Cuatro días. Del 28 al 31 de marzo (Semana Santa).  
Veinticuatro días. Del 1 al 24 de agosto.

Flotantes: Dos días. A convenir entre trabajador y Empresa, se deberán solicitar con una semana de antelación.

Excepciones: La red de vendedores trabajarán en Semana Santa y efectuarán estos días de vacaciones del 27 al 30 de diciembre.

Queda convenido como norma general que los días 25 y 26 de agosto no se concederán como días flotantes de vacaciones ni como permiso de Convenio, señalado en el artículo 18, punto 4.

## ANEXO 4

## SALIDAS PARA VISITA MEDICA

Tabla de horarios de los trabajadores residentes en Barcelona y que trabajen en San Fausto de Campoventelles. Según la hora de visita que tenga el Médico se procederá de la siguiente forma

## PERSONAL DE FÁBRICA

## Turno de mañana

Horas visita médico	Incorporación a las siete horas	Salida de San Fausto	Llegada a San Fausto	Horas traslado departamento
8,00	No	-	11,00	0,75
8,30	No	-	11,30	0,75
9,00	No	-	12,00	0,75
9,30	No	-	12,30	0,75
10,00	Sí	8,00	13,00	-
10,30	Sí	8,30	13,30	-
11,00	Sí	9,00	14,00	-
11,30	Sí	9,30	No se reincorpora.	0,75
12,00	Sí	10,00	No se reincorpora.	0,75
12,30	Sí	10,30	No se reincorpora.	0,75
13,00	Sí	11,00	No se reincorpora.	0,75
13,30	Sí	11,30	No se reincorpora.	0,75
14,00	Sí	12,00	No se reincorpora.	0,75
14,30	Sí	12,30	No se reincorpora.	0,75
15,00	Sí	13,00	No se reincorpora.	0,75
15,30	Sí	13,00	No se reincorpora.	0,75
16,00	Sí	14,00	No se reincorpora.	0,75
16,30	Sí	14,30	No se reincorpora.	0,75

## Turno de tarde

Horas visita médico	Incorporación a las quince horas	Salida de San Fausto	Llegada a San Fausto	Horas traslado departamento
13,00	No	-	16,00	0,75
13,30	No	-	16,30	0,75
14,00	No	-	17,00	0,75
14,30	No	-	17,30	0,75
15,00	No	-	18,00	0,75
15,30	No	-	18,30	0,75
16,00	No	-	19,00	0,75
16,30	No	-	19,30	0,75
17,00	No	-	20,00	0,75
17,30	No	-	20,30	0,75
18,00	Sí	16,00	21,00	-
18,30	Sí	16,30	No se reincorpora.	0,75
19,00	Sí	17,00	No se reincorpora.	0,75
19,30	Sí	17,30	No se reincorpora.	0,75
20,00	Sí	18,00	No se reincorpora.	0,75
20,30	Sí	18,30	No se reincorpora.	0,75

## PERSONAL DE OFICINA

## Horario flexible

Horas visita médico	Incorporación a las ocho horas	Salida de San Fausto	Llegada a San Fausto	Horas traslado departamento
8,00	No	-	11,00	0,75
8,30	No	-	11,30	0,75
9,00	No	-	12,00	0,75

Horas visita médico	Incorporación a las ocho horas	Salida de San Fausto	Llegada a San Fausto	Horas traslado departamento
9,30	No	-	12,30	0,75
10,00	No	-	13,00	0,75
10,30	No	-	13,30	0,75
11,00	Sí	9,00	14,00	-
11,30	Sí	9,30	14,30	-
12,00	Sí	10,00	15,00	-
12,30	Sí	10,30	15,30	-
13,00	Sí	11,00	16,00	-
13,30	Sí	11,30	No se reincorpora.	0,75
14,00	Sí	12,00	No se reincorpora.	0,75
14,30	Sí	12,30	No se reincorpora.	0,75
15,00	Sí	13,00	No se reincorpora.	0,75
15,30	Sí	13,30	No se reincorpora.	0,75
16,00	Sí	14,00	No se reincorpora.	0,75
16,30	Sí	14,30	No se reincorpora.	0,75
17,00	Sí	15,00	No se reincorpora.	0,75
17,30	Sí	15,30	No se reincorpora.	0,75
18,00	Sí	16,00	No se reincorpora.	0,75
18,30	Sí	16,30	No se reincorpora.	0,75

\* Si la hora de salida o llegada coincide con el horario de la comida deberá anticiparse o retrasarse el mismo, según el caso.

### 29160 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1988, 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, Sociedad Anónima» (PETRESA), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de noviembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE «PETROQUIMICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA» (PETRESA), Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

## I. Disposiciones generales

1.1 *Ambito territorial.*-Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de trabajo de «Petroquímica Española, Sociedad Anónima», 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 ámbito 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 «Petroquímica Española, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores de «Petresa» cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanzas, Reglamentos 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, incluyéndose entre ellos el Director general y Directores.

d) Los trabajadores con categoría de Jefes de Departamento y Técnicos superiores jefes que voluntariamente lo deseen.

1.4 *Ambito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, a la hora cero del día 1 de enero de 1987, y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1988, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 *Normas superiores.*-Si, por imperativo de norma legal o concertación social se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, las

partes estudiarán su posible aplicación a este Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones que los regulen.

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

1.7 *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Industrias Químicas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y a la legislación vigente en materia laboral.

1.8 *Denuncia del Convenio.*—El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

1.9 *Incremento salarial.*

1.9.1 *Incremento para 1987:*

a) Se pacta un incremento del 5 por 100 para los conceptos de la masa salarial de repercusión directa (anexo 1), clasificados bajo los epígrafes de: Remuneraciones fijas e importes periodificados.

b) Igualmente, experimentarán dicho incremento los siguientes conceptos del capítulo de obra social: Compensación económica, becas de empleados, ayuda escolar y becas para hijos de empleados, cantidad de pago único para jubilados e inválidos, ayuda de transporte y orfandad.

c) Se pacta un incremento del 6 por 100 para los siguientes conceptos: Plus de turno rotativo, plus de turno A/B, plus de nocturnidad, plus de disponibilidad, plus de festividad, horas extraordinarias, «stand-by» y absentismo.

1.9.2 *Revisión para 1987.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1987 una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1986 superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial de los conceptos de salario base, peligrosidad, antigüedad, diferencia extrasalarial y suplemento fijo, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del índice que publique el INE.

Igualmente experimentarán esta revisión los siguientes conceptos de la obra social: Orfandad, cantidad de pago único para jubilados e inválidos y ayuda de transporte.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso.

El incremento que, de cumplirse el supuesto anterior, deba aplicarse, tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 1987, y se efectuará sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados en 1 de enero de este año.

1.9.3 *Incremento para 1988:*

a) Se pacta un incremento igual al porcentaje que arroje el Índice de Precios al Consumo para el conjunto del año, aplicable a los conceptos de la masa salarial de repercusión directa (anexo 1), clasificados bajo los epígrafes de remuneraciones fijas, importes periodificados y plus de productividad.

b) Igualmente, experimentarán dicho incremento los siguientes conceptos del capítulo de obra social: Orfandad, garantía para viudas, jubilados e inválidos, cantidad de pago único para jubilados e inválidos, ayuda escolar y becas para hijos de empleados, becas de empleados, ayuda transporte y compensación económica.

c) El incremento que se aplicará en 1 de enero de 1988 a todos los conceptos relacionados en los apartados a) y b), será el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno para el conjunto del año.

d) Adicionalmente, el plus de productividad se incrementará en el equivalente al 1 por 100 de los valores vigentes al 31 de diciembre de 1987, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus de peligrosidad, diferencia extrasalarial, suplemento fijo y plus de productividad.

Este incremento se producirá de forma que se mantenga la proporcionalidad con los valores de la tabla pactada para este concepto en 1987.

e) Se pacta un incremento superior en un punto al porcentaje que arroje el Índice de Precios al Consumo para el conjunto del año, aplicable a los siguientes conceptos: Plus de turno rotativo, plus de turno A/B, plus de nocturnidad, plus de disponibilidad, plus de festividad, horas extraordinarias, «stand-by» y absentismo.

El incremento que se aplicará en 1 de enero de 1988 a los conceptos relacionados en el párrafo anterior, será superior en un punto al porcentaje de inflación previsto por el Gobierno para el conjunto del año.

1.10 *Retribución anual garantizada.*—La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente Convenio Colectivo, tiene un salario anual bruto garantizado para todo el personal fijo de la Empresa consistente en los importes que, según la antigüedad que se ostente, figura en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

Para el año 1988, el salario anual bruto garantizado será el que se contemple en las tablas salariales correspondientes a dicho año confeccionadas con los criterios establecidos en el punto 1.9.3 del presente capítulo.

1.11 *Invalidez, jubilación y orfandad.*—En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se concluyeran las negociaciones para el establecimiento de una Reglamentación del Fondo de Pensiones, de acuerdo con lo pactado en Convenios Colectivos anteriores, se negociarán nuevamente los apartados y normas recogidas en los anexos a este Convenio relacionados con dichas prestaciones.

## II. Organización del trabajo

2.1 *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional se seguirá realizando según las normas superiores vigentes, elaborándose las descripciones de trabajo de acuerdo al procedimiento del anexo 2.

Todos los puestos de trabajo 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 ejecutan 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. Dichos cambios darán lugar a la consiguiente reclasificación profesional, si procede.

2.2 *Ordenación personal.*—Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, según la escala de grupos profesionales y categorías laborales que más adelante se indican.

La ordenación personal que a continuación se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que estar cubiertas en la práctica todas las categorías laborales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

### Grupo Profesional de Personal Superior:

Jefe Departamento primera A.  
Jefe Departamento primera B.  
Jefe Departamento segunda.  
Técnico Superior Jefe.

### Grupo Profesional de Personal Técnico:

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 M. C.  
Analista de Laboratorio.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Delineante Proyectista.  
Delineante.  
Calgador.  
Oficial primera Especialista M. C.  
Operador.

### Grupo Profesional de personal Administrativo:

Oficial primera Administrativo M. C.  
Oficial primera Administrativo.  
Oficial segunda Administrativo.  
Auxiliar Administrativo A.  
Auxiliar Administrativo.

### Grupo Profesional de Especialista:

Oficial primera Especialista.  
Oficial segunda Especialista.  
Oficial tercera Especialista.  
Ayudante Especialista.

### 2.3 Cambio de puesto de trabajo.

2.3.1 *Cambio de puesto de trabajo.*—Antes de efectuarse un cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa lo comunicará al Comité de Empresa con la suficiente antelación.

Los cambios de puesto de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo Centro, se harán de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias. 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 trabajador el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitará 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.

2.3.2 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.

#### 2.4 Trabajos de superior e inferior categoría.

A) 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 u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Se contabilizarán a efectos de dicho cómputo los días de descanso incluidos dentro del período comprendido entre las fechas de inicio y terminación de dicha sustitución.

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 o 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.

B) Trabajos de inferior categoría: A los trabajadores que sea preciso asignar a puesto de trabajo clasificado 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 cualquiera de estos dos casos, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2.5 Jornada y horarios de trabajo.—La jornada de trabajo en los centros de la Empresa será de cuarenta horas semanales, equivalentes en cómputo anual a mil setecientas sesenta horas de trabajo efectivo.

Dado que los ciclos de trabajo previstos para la jornada de turno rotativo se ajustan a la realización de 219 jornadas, equivalente a mil setecientas cincuenta y dos horas anuales, la diferencia desde este número de horas hasta las mil setecientas sesenta del cómputo anual, se aplicará a la realización de los siguientes supuestos en el momento que así lo determine la Compañía:

- Prácticas contra incendios.
- Cursos de formación.
- Reconocimientos médicos.

La exigencia del saldo de horas resultante a favor de la Empresa, solamente se utilizará para algunos de los supuestos anteriores, mediante anticipación o prolongación de jornada, con objeto de garantizar los descansos del personal.

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.

Los horarios de trabajo serán los que, para cada Centro de trabajo, se encuentren establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente, así como los que resultan de este Convenio.

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 Promoción por concurso.—Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Industrias Químicas y serán reguladas por la normativa que se negociará durante la vigencia del presente Convenio.

2.7 Garantías de estabilidad de empleo.—Durante la vigencia de este Convenio la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo en plantilla por razones de organización.

Asimismo se garantiza a todo los trabajadores de la Compañía una ocupación efectiva.

2.8 Formación profesional.—Con el fin de mejorar la calidad, tanto técnica como en materia de seguridad, la Empresa confeccionará anualmente planes de formación para todo el personal, informando de ellos al Comité de Empresa.

Los planes de formación serán dados a conocer por la Empresa al personal durante el último trimestre de cada año, para que su puesta en práctica pueda llevarse a efectos en el siguiente año.

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

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

Quedan suprimidos los tres puentes que estaban pactados en Convenios anteriores, al quedar compensados con los días de licencia para asuntos propios a que hace mención el punto 2.10 de este capítulo.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con el mismo se notificará a los interesados, una vez establecida la programación definitiva de vacaciones, con un mínimo de dos meses de antelación.

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 éste en el ejercicio de su voluntad de decisión, aceptase acudir al trabajo, ambas partes, trabajador y Empresa acordarán las condiciones oportunas.

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

En el anexo 4 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

2.10 Licencias para asuntos propios.—Durante la vigencia de este Convenio, el personal de jornada normal y continuada dispondrá de un día de licencia retribuida para asuntos propios, y además, los necesarios para alcanzar la diferencia entre las mil setecientas sesenta horas anuales pactadas y las que resulten de los días laborables establecidos en las respectivas Comunidades Autónomas.

El personal a turno rotativo dispondrá de un día de licencia retribuida dentro de su ciclo habitual de 219 jornadas de turno.

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

En el anexo 4 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

2.10 Licencias para asuntos propios.—Durante la vigencia de este Convenio el personal de jornada normal y continuada dispondrá de un día de licencia retribuida para asuntos propios, y además los necesarios para alcanzar la diferencia entre las 1.760 horas anuales pactadas y las que resulten de los días laborables establecidos en las respectivas Comunidades Autónomas.

El personal a turno rotativo dispondrá de un día de licencia retribuida dentro de su ciclo habitual de 219 jornadas de turno.

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

Con objeto de clarificar la administración de estas licencias retribuidas para asuntos propios se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

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

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

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

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

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

2.11 Licencias no retribuidas.—En los casos justificados previamente se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo.

Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias, y de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador y la Empresa.

Durante la ausencia por permiso sin sueldo no se devengará retribución alguna ni se cotizará a la Seguridad Social.

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

«Petresa» podrá cubrir, si lo considera necesario, la ausencia del trabajador que disfruta el permiso sin sueldo: Con otro empleado de la misma categoría del ausente; con trabajo de superior categoría en las condiciones establecidas en el apartado A) del punto 2.4 de este Convenio, o contratando un interino en la forma y condiciones establecidas en el artículo 15, C), del Estatuto de los Trabajadores

#### 2.12 Organización del trabajo en turno rotativo.

2.12.1 Puestos de estructura constante.—Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos asimilables en cuanto a sus características a los anteriores.

En estos puestos el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle.

2.12.2 Ciclo de trabajo.—Se establece el siguiente ciclo de trabajo, que se repetirá a lo largo de todo el año:

$$(6 T + 4 D) + (6 T + 4 D) + (6 T + 4 D) = 30 \text{ días}$$

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

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

2.12.3 Situación de disponibilidad.—Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin retribución, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato, se sustituirán en la forma que a continuación se establece, teniendo en cuenta que, según el punto 2.12.1, el puesto no puede quedar desocupado:

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

2. Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, de no estar disponible personal del turno suplente, la sustitución se realizará:

a) Se requerirá la presencia del trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada cuatro horas y, cubriendo, por tanto, con las cuatro horas de prolongación del siguiente, el turno vacante.

b) De no ser posible localizar al trabajador entrante del siguiente turno para efectuar lo previsto en el apartado anterior la sustitución se realizará prolongando turno el operario saliente que no ha sido relevado.

3. Si la ausencia previsiblemente durara más de un día, transcurrido éste y de no estar disponible personal del turno suplente, el restante personal en alta del equipo asignado al puesto se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal del equipo, en alta, y preferentemente respetando sus descansos, cubra las veinticuatro horas.

Si la organización de esta sustitución, haciendo los cambios oportunos, entraña la realización de horas extraordinarias, éstas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y punto 3.5.2 del presente Convenio, serían de realización obligatoria.

2.12.4 Regulación de las vacaciones.—Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el punto 2.9 y anexo 4 del presente Convenio.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra veinticinco días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes veinticinco días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

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

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

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

2.12.6 Extinción del contrato.—Las sustituciones, de acuerdo con estas normas, de las ausencias derivadas de extinción de contrato de trabajo, tendrán una duración máxima de veinte días.

2.12.7 Turno suplente.—La Empresa garantiza la cobertura de aquellos puestos de trabajo de unidades de proceso y servicios auxiliares

que queden sin cubrir por una situación de larga enfermedad de algún trabajador.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del turno suplente que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá las ausencias por absentismo que se pudieran producir.

En lo referente a ciclos de trabajo y descansos, se estará a lo que con carácter general en el punto 2.12.2 se regula para la jornada de turno rotativo. No obstante y respetando el descanso entre jornadas, los trabajadores que componen el turno suplente, podrán ser incorporados al equipo de turno rotativo donde se produzca una ausencia, pasando en este caso a seguir la rotación de turno del trabajador ausente.

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

Si, excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada se compensará en la forma señalada en el artículo 47 del Real Decreto de 28 de julio de 1983.

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

2.12.8 Organización del turno suplente.—El turno suplente constará de un mínimo de siete personas:

- Cinco Operadores polivalentes.
- Un Operador Jefe.
- Un Jefe de turno de laboratorio.

Siendo su tarea esencial cubrir las ausencias que pudieran producirse en el turno rotativo, prioritariamente las derivadas de larga enfermedad y aquellas otras que, razonablemente, puedan cubrirse por el mismo, de acuerdo con su DPT.

La Dirección podrá, de considerarlo oportuno, incrementar el número de personas del turno suplente, asignando al mismo personal excedente, en todo caso, esta posible asignación se considerará provisional y, por tanto, susceptible de reducción posterior por decisión de la Empresa.

2.12.9 Liquidación de situaciones especiales.—El tiempo de descanso devengado y no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa anterior, se abonará de acuerdo con los criterios expuestos en el anexo 11 del presente Convenio.

2.12.10 Vigencia y revisión de esta normativa.—Esta normativa comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 1987. Las partes, al año de la aplicación de esta norma, se comprometen a examinar las incidencias observadas en su aplicación, pudiéndose acordar aquellas modificaciones que se consideren oportunas para el perfeccionamiento de la misma.

2.13 Cobertura de vacantes en puestos no sujetos a régimen de turnos.—Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en puestos sujetos a turno. El personal de este horario, en igualdad de condiciones referidas a formación, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en horario normal.

### III. Retribuciones

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

- Nivel 1:
  - Auxiliar Administrativo.
  - Ayudante Especialista.
- Nivel 2:
  - Oficial 3.<sup>a</sup> Especialista.
  - Auxiliar Administrativo A.
- Nivel 3:
  - Oficial 2.<sup>a</sup> Especialista.
  - Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo.
  - Auxiliar de Laboratorio.
- Nivel 4:
  - Analista de Laboratorio.
  - Calcador.
  - Oficial 1.<sup>a</sup> Especialista.
  - Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.
- Nivel 5:
  - Analista de Laboratorio MC.
  - Defineante.
  - Oficial 1.<sup>a</sup> Especialista MC.
  - Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo MC.
  - Operador.

## Nivel 6:

Ayudante Técnico.  
Delineante Proyectista.  
Operador A.

## Nivel 7:

Ayudante Técnico Especialista.

## Nivel 8:

Técnico.

## Nivel 8 b:

Técnico Especialista.

## Nivel 9:

Jefe de Sección.

## Nivel 10:

Técnico Superior Jefe.

## Nivel 11:

Jefe de Departamento 2.<sup>a</sup>

## Nivel 12:

Jefe de Departamento 1.<sup>a</sup> B.

## Nivel 13:

Jefe de Departamento 1.<sup>a</sup> 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 5 por 100 del salario base más peligrosidad, y de quinquenios del 10 por 100, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitación en su número.

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

Estos pluses de antigüedad se devengarán a partir del mes en que se cumplan 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 «Petresa» percibirán un plus de peligrosidad consistente en el 10 por 100 del salario base. Para cada uno de los niveles retributivos existentes el importe de este concepto retributivo es el que se indica en la tabla contenida en el anexo 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.

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

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

La normativa que regula la percepción de este concepto queda recogida en el anexo 5.

3.4.3 *Plus de nocturnidad.*—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintidós a las seis horas, se abonará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad consistente en el valor expresado en la tabla del anexo 3. La normativa que regula la percepción de este concepto está recogida en el anexo 5.

3.4.4 *Pluses de disponibilidad y festividad.*—Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de disponibilidad definida en el punto 2.12.3 y festividad, se crean como complemento salarial del puesto de trabajo los pluses de disponibilidad y festividad que son inseparables en cuanto compensan la disposición del personal a colaborar en la cobertura del absentismo de corta duración, si bien, sus criterios de percepción serán los siguientes:

A) *Plus de disponibilidad:* Este plus se percibirá mensualmente con el importe de 12.613 pesetas (doce veces al año).

Este plus dejará de percibirse por el trabajador ausente, por los días no trabajados, salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones, descanso o licencia retribuida.

El plus de disponibilidad se devengará aunque se pase eventualmente y a requerimiento de la Empresa a otra jornada distinta a la de turno rotativo y, siempre que, en este caso, se continúe en situación de disponible.

La cantidad no abonada por este concepto, de acuerdo con lo anterior, dotará un fondo cuyo destino, a un concepto de la obra social, lo decidirá anualmente el Comité de Empresa. Las ausencias superiores al período previsto para larga enfermedad no da derecho a la percepción del plus ni a la integración del mismo al fondo.

B) *Plus de festividad:* Se establece este plus indisolublemente unido al de disponibilidad para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde. Este plus se hará efectivo por cada día festivo no coincidente con sábado o domingo, y se abonarán a los empleados que trabajen ese día, no abonándose, por tanto, a aquellos que descansaran o trabajaran dicho festivo como jornada extraordinaria.

Este plus tendrá un valor de 3.400 pesetas por cada día que corresponda su percepción.

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 *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 por 100, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 40.1 del Real Decreto-ley 2001/1983, 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:

1.º En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias por día, mes y año, en jornada nocturna, fijado por la legislación vigente.

2.º Los límites legales expuestos en el punto anterior podrán ser superados por las horas que se trabajen como consecuencia de las situaciones expuestas en los apartados a), b) y c) del punto tercero posterior, tal y como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria y de carácter estructural a efectos de cotización adicional 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, determinada por el Jefe de Operaciones, siempre que a su juicio su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

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

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

La realización de horas extraordinarias durante las paradas programadas serán de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 3 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, propondrá una reorganización del trabajo en la Sección afectada.

Si, en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se siguen superando los límites de horas extras legales, la Compañía procederá a

sustituir con 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:

- a) Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.
- b) Hacer propuestas y 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 el Departamento de Personal a su disposición las relaciones personales o partes de trabajo.

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

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

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

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

De acordarse esta compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,75 de descanso.

**3.5.4 Plus de productividad.**—Se crea un concepto salarial denominado plus de productividad, que se califica como complemento de cantidad y calidad de trabajo, cuya cuantía mensual es la que se indica para cada nivel salarial en el anexo 3.

Se pacta expresamente que el importe de este plus no computará en la base de cálculo para los complementos de jubilación e invalidez que se regulan en los anexos 7 y 9, respectivamente.

#### 3.6 Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

**3.6.1 Pagas extraordinarias.**—Se abonará junto con cada paga normal de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, una paga consistente en una mensualidad de retribución total, es decir, salario base, plus de peligrosidad, diferencia extrasalarial y plus de antigüedad.

**3.6.2 Suplemento fijo.**—Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 179.020 pesetas brutas que se abonará en la nómina de enero. Al corresponder su periodo de devengo con el año natural, se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho periodo.

### IV. Obra social

**4.1. Economato.**—A partir de 1 de enero de 1987, y por quedar integrada en el Plus de Productividad, se suprime la asignación que había establecida a estos fines y que tuvo en 1986 una cuantía de 1.113 pesetas por titular y año.

Los jubilados de la Compañía y las viudas y huérfanos no emancipados de empleados de la misma podrán utilizar el economato, arbitrándose 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 3.400 pesetas 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 residan en localidad que no dispongan de servicio de economato, tendrán derecho a esta asignación.

**4.2. Becas a empleados.**—Sobre la plantilla al 31 de diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 697 pesetas anuales por empleado y año para becas.

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

**4.3 Grupos de Empresa.**—A partir de 1 de enero de 1987, y por quedar integrado en el Plus de Productividad, se suprime el fondo que había establecido a estos fines y que tuvo en 1986 una cuantía de 2.992 pesetas por empleado y año.

**4.4 Ayuda escolar y becas para hijos de empleados.**—Se revisará en un 5 por 100 el importe establecido para 1986 por cada nivel de enseñanza.

**4.5 Ayuda a empleados en situación de incapacidad laboral transitoria.**—En el anexo 6 se establece la concesión de complemento al personal en situación de incapacidad laboral transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el anexo 6, el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

**4.6 Jubilación.**—Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado una percepción anual bruta de 750.000 pesetas durante el año 1987, 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.

**4.7 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 establecido por la Compañía a 6 kilómetros como mínimo, se establece para 1987 una compensación de 2.188 pesetas/mes por empleado.

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

**4.9 Viudedad.**—Se garantiza a las viudas de los empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 590.000 pesetas durante el año 1987, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa.

**4.10 Orfandad.**—Con la regulación que se establece en el anexo 8, los huérfanos empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1987, a 19.351 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

**4.11 Seguro de vida y de accidente.**—Se mantienen los actuales seguros establecidos por la Compañía en colaboración con el personal, con el compromiso de realizar un estudio comparativo con otros existentes en el mercado tendente a mejorar los actuales.

**4.12 Invalidez.**—Se garantiza al personal incapacitado con calificación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para la profesión habitual (siempre que en este caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo) una percepción bruta anual de 750.000 pesetas durante el año 1987, 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.

**4.13 Otras ayudas.**—Con la regulación actualmente existente para la situación de orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para la profesión habitual (siempre que en este caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo), el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 19.351 pesetas brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 800.000 pesetas anuales (pensión de jubilación más complemento de Empresa), tendrá derecho a percibir por sus hijos en edad escolar (entre cuatro y dieciocho años) el importe del coste de la enseñanza que vinieran recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como los costes de asistencia al comedor del Centro escolar, si lo hubiera, previa justificación de todo ello.

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

**4.14 Atenciones sociales.**—Durante la vigencia del presente convenio se mantienen los siguientes servicios: Asistencia sanitaria, vestimenta y equipo, cafetería, comedor (suplemento dietas), anticipos a un año y préstamos de viviendas. Oportunamente, la Compañía facilitará al Comité de Empresa información detallada por conceptos de estos gastos.

**4.15 Fondo de pensiones.**—Para garantizar las percepciones por invalidez, orfandad, jubilación y viudedad, se seguirá dotando un fondo de pensiones que se regulará por un Reglamento que se terminará de negociar entre la Compañía y el Comité de Empresa, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### 4.16 Absentismo.

a) Si al 31 de diciembre de 1987 el índice de absentismo acumulado correspondiente al periodo enero/diciembre de dicho año fuera inferior a 25,10 por 1000 (objetivo fijado para 1986) se abonarán 23.000 pesetas brutas/empleado por este concepto.

b) Si al 31 de diciembre de 1988 el índice de absentismo acumulado correspondiente al periodo enero/diciembre de dicho año fuera inferior a 23,8 por 1000, se abonará una cantidad por este concepto equivalente a la pactada para 1987, revisada de acuerdo con el punto 1.9.3 de este Convenio.

### V. Derechos sindicales

#### 5.1 Información sobre la marcha de la Empresa e inversiones.

**5.1.1 Informes económicos.**—Se mantiene el plan de información económica contenido en el anexo 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 sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informará de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto.

Dentro de éstas se incluye información sobre las inversiones en materia de investigación.

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

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargos y el Comité de Empresa; en este caso y en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir del día siguiente en que se solicitó su intervención, notificará al Departamento de Personal que se persone en las actuaciones.

El encargado de éstas, recibida la notificación del Comité de Empresa, personándose en el procedimiento, dará cuenta a éste de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical y salvo oposición de los propios testigos, se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma.

Terminadas las actuaciones y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité durante cuarenta y ocho horas el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que 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 sustancia las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estudiará la confección de una norma sobre régimen disciplinario en la Empresa, tomando como base los criterios existentes en el actual Reglamento de Régimen Interior.

### 5.3 Otros derechos sindicales.

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

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

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

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

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales mensuales que podrán acumularse entre sus miembros, para ausentarse de su puesto de trabajo, para su actividad sindical, y concretamente para:

1. 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.

2. Actos de gestión que deban realizarse por encargo del Comité de Empresa o por razón de sus obligaciones específicas.

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

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

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía a los efectos que pudieran presentar sus oposiciones a las mismas o exigir las responsabilidades a que hubiera

lugar. Igualmente las comunicaciones de este carácter que publique la Compañía se trasladarán al Comité a los efectos que éste considere convenientes.

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 seno del Centro de trabajo, tendrán, previo visado de sus respectivos Comités, los derechos de información relacionados en el apartado d).

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

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

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

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 representan, sobre asuntos de carácter sindical o laboral. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberá seguirse el procedimiento establecido para licencias y permisos y, de ser posible, comunicarse con una antelación de cuarenta y ocho horas. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, de ser posible, se producirá convenientemente.

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

La Compañía exhibirá al Comité de Seguridad e Higiene copia de los certificados de la Delegación de Industria de las revisiones periódicas o 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 evitarán previniendo su generación, emisión y transmisión. En este sentido:

a) En «Petroquímica Española, Sociedad Anónima», se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuada 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 hay 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, Sociedad Anónima», podrá recabar 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 ésta, en cada caso, convoque, como mínimo, una vez cada tres meses.

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

Serán funciones del Comité, entre otras, las siguientes:

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

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

### ANEXO 1

#### Distribución de los conceptos de gastos de personal

##### Masa salarial de repercusión directa

Remuneraciones fijas:

Salario base.

Plus de peligrosidad.

Diferencia extrasalarial.

Plus de antigüedad.

Remuneraciones variables:

Plus de turno rotativo.

Plus de turno A/B.

Plus de nocturnidad.

Horas extras.

Gratificaciones.

«Stand-by».

Sustituciones.

Plus de festividad.

Plus de disponibilidad.

Plus de productividad.

Importes periodificados:

Pagas extraordinarias.

Suplemento fijo.

Atenciones sociales:

Viudedad.

Becas empleados.

Orfandad.

Ayuda escolar.

Ayuda de transporte.

Becas hijos de empleados.

Asignación economato.

##### Masa salarial de repercusión indirecta

Remuneraciones eventuales «ad personam».

Dietas.

Seguro de vida y accidentes.

Gastos de representación.

Servicios sociales:

Economato.

Cafetería.

Comedor.

Asistencia sanitaria.

Vestimenta y equipo.

Atenciones sociales:

Fondo pensiones.

Dotaciones sociales.

Educación especial hijos.

Formación Profesional.

Transporte del personal.

Complementos a la Seguridad Social:

Complemento de accidentes.

Complemento de enfermedad.

Complemento de invalidez.

Complemento de jubilación.

Seguridad Social a cargo de la Empresa.

### ANEXO 2

#### Procedimiento para la elaboración de las descripciones de puestos de trabajo

1.º El Comité de Empresa designa el titular representante del puesto para la descripción del puesto de trabajo (DPT).

2.º El titular designado confecciona la DPT, junto con un representante del Departamento de Personal.

3.º El representante del Departamento de Personal y el titular del puesto comprueban las funciones del apartado anterior en el puesto de trabajo realizando las modificaciones que correspondan.

4.º El representante del Departamento de Personal cambia impresiones con el Jefe de Sección correspondiente sobre la descripción resultante de los puntos 2.º y 3.º.

5.º Se reúnen el Departamento de Personal y el Departamento correspondiente para aunar criterios y dar forma definitiva de la DPT.

6.º Se reúnen el representante del Departamento de Personal y el representante del puesto para las conclusiones y redacción definitivas de la DPT.

7.º Si hay acuerdo, se firmará la descripción por el Departamento y el representante, y se enviará copia al Comité de Empresa.

8.º En caso de desacuerdo, se remiten a Dirección y al Comité de Empresa para su estudio.

9.º En reunión conjunta entre Dirección y el Comité de Empresa, se estudiarán las propuestas para llegar a su resolución definitiva.

10.º De no alcanzarse acuerdo en esta reunión, Dirección enviará sus conclusiones definitivas al Comité de Empresa.

### ANEXO 3

#### Valores salariales

##### Concepto fijos y pluses

Nivel	Salario base	Plus Peligrosidad	Diferencia extrasalarial	Valores mensuales del Plus de Productividad
1	47.629	4.763	35.610	3.333
2	49.897	4.990	36.805	3.375
3	52.167	5.217	40.425	3.417
4	53.301	5.330	48.052	3.458
5	55.569	5.557	55.861	3.500
6	57.837	5.784	64.157	3.583
7	63.959	6.396	69.229	3.667
8	70.083	7.008	82.383	3.750
8b	76.209	7.621	90.170	3.833
9	83.921	8.392	102.351	3.917
10	89.240	8.924	126.324	4.000
11	89.240	8.924	151.617	4.083
12	109.888	10.989	162.796	4.167
13	109.888	10.989	203.297	4.250

Suplemento fijo	Valores de plus de turno y nocturnidad para todos los niveles del 1 al 9		
	Plus de Turno	Plus de Turno A/B	Plus de Nocturnidad
179.020	827	414	76

#### Módulo base cálculo horas extraordinarias

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-1Q	2T-2Q
1	576	592	609	637	670
2	576	592	609	637	670
3	576	592	609	637	670
4	636	652	670	703	739
5	699	719	737	776	814
6	748	768	787	830	868
7	835	859	881	929	976
8	948	978	1.004	1.055	1.108
8b	1.037	1.065	1.093	1.151	1.210
9	1.156	1.186	1.218	1.279	1.346

#### Horas extras

Nivel	S.A.	1T	2T	2T-1Q	2T-2Q
1	1.008	1.036	1.065	1.115	1.173
2	1.008	1.036	1.065	1.115	1.173
3	1.008	1.036	1.065	1.115	1.173
4	1.114	1.142	1.173	1.231	1.294
5	1.223	1.259	1.290	1.358	1.425
6	1.309	1.344	1.378	1.452	1.519
7	1.462	1.503	1.542	1.626	1.708
8	1.659	1.712	1.758	1.846	1.939
8b	1.815	1.864	1.912	2.014	2.118
9	2.023	2.076	2.132	2.238	2.356

### ANEXO 4

#### Norma de vacaciones

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

1. Personal de jornada normal.

1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso.

Todo el personal sujeto a jornada normal tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le correspondan en dicho período. Los veinticinco días laborables de vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.

Todas las fracciones serán de días completos.

1.2 Vacaciones atrasadas.

Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente

que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa.

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

### 1.3 Programación de vacaciones.

1.3.1 Todo el personal tendrá que entregar antes del 31 de enero de cada año, a su mando directo, su plan de vacaciones de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo.

Este grupo será determinado por el Jefe del Departamento donde se presten los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir. Publicándose la programación provisional de vacaciones antes del 28 de febrero y la programación definitiva antes del 31 de marzo de cada año.

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

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

1.3.4 Los Departamentos darán las máximas 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.

1.3.5 Las solicitudes de vacaciones no programadas sólo se concederán cuando lo permita la programación oficial de vacaciones y se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con una semana de anterioridad.

## 2. Personal de turno rotativo.

### 2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso.

2.1.1 Todo el personal en jornada de turnos rotativos tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le corresponden en dicho periodo.

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

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

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

### 2.2 Alternativas para el disfrute de las vacaciones.

#### 2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de ciclo largo de descanso cubra veinticinco días de vacaciones del resto del equipo, lo que dará derecho al disfrute de sus correspondientes veinticinco días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

Del mismo modo se tendrá en cuenta, al planificar las vacaciones, que:

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

b) Si a un trabajador le coincidiera tener que cubrir seis días seguidos de vacaciones a otro compañero del equipo, y para que no tenga que trabajar doce días sin descanso (el ciclo que cubre al compañero y el suyo propio), la segunda noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que esté de descanso.

#### 2.2.2 Disfrute de vacaciones en ciclos de descanso.

Dado que los veinticinco días de vacaciones forman parte del cómputo anual de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo a

turno, cada equipo puede decidir el disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en los ciclos de descanso. En este caso, pueden disfrutar durante gran parte del año, e incluso en la totalidad de dichos ciclos de descanso.

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

#### 2.2.3 Disfrute de vacaciones con cambio de ciclo de turno.

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

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

Los siete días restantes de vacaciones se podrán disfrutar en los ciclos de descanso, lo que permite no tener que permutarlos por días de trabajo, o bien fraccionarlos en varios periodos, de acuerdo con la normativa expuesta en el apartado 2.2.1.

## 2.3 Plan de vacaciones.

2.3.1 Antes del 31 de enero de cada año, cada grupo de trabajo presentará a su mando correspondiente un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones.

2.3.2 Antes del 28 de febrero se publicará la correspondiente programación provisional y la definitiva antes del 31 de marzo.

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

2.3.4 Las vacaciones no programadas sólo se concederán cuando lo permita la programación oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con anterioridad a la segunda mañana del ciclo de turno anterior.

3. Derecho de prioridad en el disfrute.-El orden de preferencia en el disfrute de las vacaciones será el siguiente:

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

En el supuesto de que hubiese, dentro de un mismo Departamento, dos o más productores con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones coincidentes, conforme a lo expresado en el párrafo anterior, y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, se aplicará lo regulado en el artículo 38, apartado C, del Estatuto de los Trabajadores, y en caso de darse la misma circunstancia tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su programación; y de coincidir en antigüedad tendrá preferencia el empleado de mayor edad.

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

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

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

El trabajador que hubiera sido declarado en ILT, a partir del inicio de sus vacaciones, y que no esté incluido en los casos del párrafo anterior, podrá solicitar de la Jefatura de Personal, una vez transcurridos quince días de la baja y de mantenerse en esta situación durante este periodo, se le conceda que el tiempo de ILT interrumpa sus vacaciones a partir del tercer día de baja.

La Jefatura de Personal, a la vista de la petición, recabando el informe del Servicio Médico de Empresa y teniendo en cuenta el historial médico del solicitante y el índice de absentismo del mismo, resolverá, en el plazo de siete días, lo que considere más oportuno.

## ANEXO 5

### Normativa sobre retribución del plus de turno y nocturnidad

1. Esta norma se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turnos rotativos o A/B.

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 pluses de turno y nocturnidad teóricos, es decir, los que cada trabajador debería realizar en un año, se divide en doce partes iguales.

Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes y serán independientes del número de turnos y nocturnidades que realice cada trabajador, con excepción de los considerados como extraordinarios.

3. Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo, por decisión de la Empresa, pasará circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontarán los pluses de turno y nocturnidad que pudieran corresponder a los días que permanezca en esta situación.

4. No se efectuará descuento de los pluses de turno y nocturnidad por motivos de ILT en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turnos rotativos tenga un índice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso no superior al índice de referencia correspondiente al año 1986.

5. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo y eventualmente realice ésta, devengará cada turno un plus al valor del anexo 3 que se abonará en la nómina del mes correspondiente.

6. Asimismo, los trabajadores que en la actualidad están sujetos a jornadas en régimen de turnos, con pase de noche a mañana o tarde, percibirán este plus con la regularización establecida en estas normas.

## ANEXO 6

### Norma de ayuda a empleados durante la ILT

1.º 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.º 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, éste, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a PETRESA un complemento equivalente al 75 por 100 de su retribución bruta fija diaria.

Por tanto:

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

- Salario base.
- Peligrosidad.
- Antigüedad.
- Diferencia extrasalarial.
- «Ad personam».

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

- Salario base.
- Peligrosidad.
- Antigüedad.
- Diferencia extrasalarial.
- «Ad personam».

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

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

- Salario base.
- Peligrosidad.
- Antigüedad.
- Diferencia extrasalarial.
- «Ad personam».

3.º 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 sólo día sin parte de baja, pero justificadas por el Médico de la Seguridad Social en impreso 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.º Consulta médica.—En el caso de asistencia a consulta médica, debidamente justificada no habrá pérdida salarial si la ausencia no supera las cuatro horas, salvo cuando se haya ido a consulta del Médico general y especialista el mismo día, en cuyo caso se podrá utilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios establecidos en la Institución Sanitaria de la Seguridad Social de la zona.

5.º 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. Abonándose en este caso el 100 por 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 segundo día que se produjese una baja oficial. A estos efectos se requerirá la justificación del Médico que atendió la enfermedad o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

## ANEXO 7

### Normas de jubilación

#### Clausula primera:

a) Los trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir sesenta años y que no hubieran cumplido los sesenta y cinco años podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente ante el I.L.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.

b) Los trabajadores fijos en activo mayores de sesenta años y que no hubieran cumplido los sesenta y cinco años podrán solicitar en cualquier momento a la Dirección de la Empresa acogerse a los beneficios otorgados en estas normas. La Empresa contestará en el plazo máximo de tres meses aceptando o denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recabará del I.L.S.S. el pase a la situación de jubilado.

Clausula 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 periodos anuales, respetando al término de dichos periodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilen a los sesenta y cinco años de edad.

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

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

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que otorgue el I.L.S.S. de forma que, sumadas ambas (pensión y complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80 por 100 de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por salario 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 doce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habersele reconocido la jubilación por el I.L.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 por 100 reseñada en el párrafo anterior se reducirá al 70 por 100.

#### 2) Personal entre sesenta y sesenta y cinco años:

2.1 Al personal que se jubile durante dicho periodo de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que le otorgue el I.L.S.S. de forma que, sumadas ambas, alcancen una cantidad bruta igual al 70 por 100 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 doce 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 mejoras optativas siguientes:

a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de un 10 por 100 acumulativo y sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarán a cabo hasta los sesenta y cinco años de edad.

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de habérselo reconocido la jubilación por el I.S.S., con renuncia a las revisiones mencionadas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel y edad de jubilación, 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 fórmulas reseñadas en los apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

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

Cláusula cuarta.-La garantía económica de la presente norma se aplicará al personal que se jubile entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1987.

Cláusula quinta.-Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos a estos efectos.

La cantidad de pago único se configura, en el pacto y en la documentación para su aplicación, como indemnización por la extinción del contrato de trabajo, que la jubilación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, determina.

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

Cuadro de cantidades de pago único según la edad de jubilación

Nivel	Sesenta años	Sesenta y un años	Sesenta y dos años	Sesenta y tres años	Sesenta y cuatro años	Sesenta y cinco años
1	1.040.500	971.200	901.900	832.500	763.100	693.800
2	1.040.500	971.200	901.900	832.500	763.100	693.800
3	1.084.500	1.012.200	939.900	867.600	795.500	722.900
4	1.172.500	1.094.100	1.015.900	938.000	859.800	781.700
5	1.348.400	1.258.500	1.168.600	1.078.800	988.700	899.000
6	1.494.800	1.395.200	1.295.600	1.196.000	1.096.300	996.700
7	1.656.100	1.545.600	1.435.300	1.324.900	1.214.500	1.104.100
8	1.890.600	1.764.400	1.638.600	1.512.700	1.386.600	1.261.100
8b	2.110.300	1.969.600	1.829.000	1.688.400	1.547.800	1.407.000
9	2.227.700	2.079.300	1.930.600	1.781.900	1.633.700	1.485.000
10	2.388.900	2.229.600	2.070.300	1.911.200	1.751.800	1.592.600
11	2.564.600	2.393.800	2.222.700	2.051.700	1.880.800	1.709.900
12	3.004.300	2.804.200	2.604.100	2.403.500	2.203.300	2.002.900
13	3.444.100	3.214.600	2.985.000	2.755.300	2.525.600	2.296.200

## ANEXO 8

### Norma de orfandad

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

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

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

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

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

Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.

Fallecimiento.

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

#### 2.1. Requisitos para la solicitud de prórroga.

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

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

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

Presentar 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 escolar).

BUF. COU.

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

Enseñanza universitaria.

#### 2.3. Requisitos generales.

Los estudios deben orientarse a la obtención de una titulación oficial. Excepcionalmente se podrán lograr aquellos estudios que sean equivalentes en horas lectivas y contenido a los de Centros oficiales y que estén impartidos por Organismos o Instituciones de reconocida solvencia educativa.

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

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

#### 2.4. Extinción del derecho.

Por cumplir la edad de veintitrés años.

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

Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.

Por contraer matrimonio o estado religioso.

Por trabajar por cuenta propia o ajena.

Durante el cumplimiento del Servicio Militar.

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

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

## ANEXO 9

### Situaciones de invalidez

1. Objeto de la norma.-El ámbito personal de aplicación de la presente norma se extenderá a aquellos trabajadores fijos de «Petresas» 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. Regulación de las prestaciones económicas.-Las asignaciones que establece la Compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía, perteneciente 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 halle en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquélla, a partir del momento en que dicha invalidez provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidio mas complemento) garanticen al trabajador el 100 por 100 del salario anual en cada momento correspondiente a su categoría profesional por los conceptos de:

Sueldo base.

Peligrosidad.

Antigüedad.

Diferencia extrasalarial.

Suplemento fijo.

Complementos de vencimiento superior al mes.

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

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

#### 2.2.1. Incapacidad permanente parcial para el trabajo habitual.

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

#### 2.2.2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

Gran invalidez.

Con la fecha de la calificación definitiva según resolución dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguirá de pleno

derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

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

Sueldo base.  
Peligrosidad.  
Antigüedad.  
Diferencia extrasalarial.  
Suplemento fijo.  
Complemento de vencimiento superior al mes.

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 10

### Información económica

Fecha de entrega:

Periodo enero/marzo: Mes de junio.

Periodo enero/junio: Mes de septiembre.

Periodo enero/septiembre: Mes de diciembre.

Periodo enero/diciembre: Al día siguiente de la aprobación por la Junta general de la Memoria, el Balance y Cuentas del ejercicio.

### Índice 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 trimestre en que se presenta la información y las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel de:

- Empresa.
- Nacional.
- Internacional.

### 2. *Compras.*

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

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

3. *Producción.*—Materias primas procesadas y productos obtenidos comparados con igual período del año anterior.

### 4. *Ventas.*

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

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

### 5. *Inversiones.*

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

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

### 6. *Personal.*

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

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

## ANEXO 11

### Liquidación de las situaciones especiales de la jornada de turno

El tiempo de descanso devengado y no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa de la jornada de turno, ya sea por cambios de jornada, de ciclo o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

1. *Periodo a liquidar.*—Se entenderá por periodo a liquidar cada uno de los doce meses naturales del año, iniciándose, por tanto, cada periodo el día 1 y finalizará el último día del mes natural.

2. *Método para practicar la liquidación.*—Se abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan del número de horas teóricas que le correspondiera realizar a cada trabajador en el mes a liquidar.

Si en el ciclo previsto para un trabajador se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoplos de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, estos se contabilizarán, a efectos del número de horas a realizar, como si de hecho se hubieran trabajado.

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

Si en el grupo se produjera una baja por absentismo, el cálculo de las horas teóricas se realizará como si el ausente estuviera de alta.

Ejemplo:

Un trabajador ha realizado en el mes de abril un total de 224 horas. Por su ciclo le correspondía trabajar 144 horas y por cubrir seis días de vacaciones de un compañero 48 horas.

El número de horas extraordinarias a cobrar será el siguiente:

Horas teóricas del mes	Horas por vacaciones	Total horas teóricas
144	48	192
Horas realizadas	Total horas teóricas	Horas extraordinarias
224	192	32

El exceso de horas sobre la jornada correspondiente a cada día, así como el trabajo en día de descanso, se abonará como extraordinario.

Si se diera la circunstancia de que por abonar como extraordinarias las horas que se deben cubrir por vacaciones de otro miembro del equipo, y por tanto no poderse realizar las mil setecientas sesenta horas de jornada anual pactada, la diferencia de horas hasta completar dicha jornada anual se empleará cuando la Empresa lo determine en formación o cualquier otro trabajo propio de su categoría y grupo profesional.

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29161 RESOLUCION de 26 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa lavadora de carga frontal marca «Bosch», modelo V-454 y variantes, fabricada por «Bosch Siemens Hausgerate, GmbH», en Berlín (República Federal Alemana).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por «Bosch Siemens Electrodomésticos, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Marqués de Villamagna, 6, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de lavadora de carga frontal, fabricada por «Bosch Siemens Hausgerate, GmbH», en su instalación industrial ubicada en Berlín (República Federal Alemana);

Resultando que el producto tiene su tipo registrado con las contraseñas S-LV-0093/85 y AF-LV-0093/85 conforme el Real Decreto 788/1980, de 28 de marzo, y de acuerdo con la disposición transitoria del Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, actualmente en vigor, se ha sometido a las auditorías previstas en el apartado b) del punto 5.2.3 del Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre, según consta en el certificado de clave TD-BO-BE-IA-01(AD), emitido por la Entidad colaboradora de la Administración «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima»,