

Listado de solicitudes seleccionadas como suplentes en zonas fuera de objetivo 1

Apellidos y nombre	Cantidad - Pesetas	NIF	Localidad	Baremo
Val Lorenzo, M. Ángeles	41.322	17.138.263-C	Zaragoza	1,4
Rodríguez Sole, Mercedes	916.903	2.186.615-M	Madrid	1,25
Sergnese Mastelli, Laura B.	175.662	72.729.512-Q	Vitoria	1
Nieto Bona, María Paz	767.679	7.229.184-P	Alcorcón (Madrid)	0,95
Gracia Zarralanga, M. Victoria	9.132	25.146.580-Z	Zaragoza	0,5
Hernández Pastor, M. Teresa	1.000.000	43.009.691-J	Palma de Mallorca	0,5

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa y contra ella podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Dirección General del Instituto de la Mujer, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo previsto en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y en los artículos 10, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 23 de diciembre de 1999.—La Directora general, Concepción Dancausa Treviño.

2861 RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA) (código de Convenio número 9004042), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo, resuelve:

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, 19 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PETRESA

I. Disposiciones generales

1. *Ámbito territorial.*

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los centros de trabajo de «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA), situados en territorio nacional.

2. *Ámbito funcional.*

Quedan incluidas en este Convenio, las actividades de la compañía que han venido siendo reguladas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, a la que, este pacto, sustituye, conforme establece la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/1994.

3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en «Pe-

troquímica Española, Sociedad Limitada» (PETRESA), con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores cuya relación laboral con la compañía se regía por Ordenanza, Reglamento o normas distintas de la Ordenanza para la Industria Química.

b) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director general, conforme al Real Decreto de 1 de agosto de 1985.

d) El personal perteneciente al grupo profesional directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo.

e) Los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Jefe de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1981 optaron por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujeto a él; y los que, adquirido el grupo profesional de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

f) En lo que se refiere a los trabajadores que, después de la firma del presente Convenio, se incorporen a PETRESA, por cualquier negocio jurídico que hubiera determinado, conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, cambio de titularidad en la empresa, centro de trabajo, o unidad administrativa autónoma de la misma, se estará a lo convenido entre la representación de la empresa y los afectados, aparte de respetárseles los derechos que, en este supuesto de sucesión de empresa, traigan del convenio de empresa de procedencia, respetando el nivel retributivo alcanzado en el momento de la transferencia.

4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario a la hora cero del día 1 de enero de 1999, y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 2002, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

5. *Normas superiores.*

Si, por imperativo de norma legal, se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia y, concretamente, a lo dispuesto en los artículos 3.3 y 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. *Unicidad.*

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

7. *Normas subsidiarias.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

8. *Denuncia del Convenio.*

El Convenio se prorrogará por la tácita, 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. De existir denuncia oportuna se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Jornada y horarios de trabajo

1. Jornada de trabajo.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de la empresa es de mil setecientos veinte horas para el año 1999, que se reducirán a mil seiscientos ochenta y ocho horas a partir del año 2000.

La jornada de trabajo en los centros de la empresa será de cuarenta horas semanales para 1999. A partir del año 2000, se reducirá la jornada semanal antes indicada, en la proporción que corresponda por la reducción de jornada anual de treinta y dos horas, y en función de la adaptación de horarios que a tal efecto se realice. En ningún caso, la reducción de jornada podrá aplicarse a incrementar el número de días de licencias para asuntos propios en aquellos centros donde esta situación exista.

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. Se establecerán horarios específicos para las actividades de: Cargamento de barcos y cisternas en movimiento, cierres de informes en administración, cierres de nóminas en personal, soporte del sistema informático en el CPD, así como del horario de comida en Madrid.

Como consecuencia de la revisión de jornada que se pacta, se establece una adaptación de la fórmula de horas extras en los términos previstos en el punto 3.1 del capítulo V.

2. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo serán los que, para cada centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente y los que, por mutuo acuerdo, se pacten entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

Para hacer efectiva la reducción de jornada que se pacta en este Convenio a partir del año 2000, se requerirá un acuerdo en cada centro de trabajo entre la Dirección y la representación de los trabajadores en la modificación de los horarios de trabajo que requiera la adaptación a la nueva jornada.

Dado que la reducción de jornada tendrá eficacia a partir del 1 de enero de 2000, antes del 31 de diciembre de 1999 se requiere un acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores sobre la adaptación de horarios en base a esta reducción. De no producirse el acuerdo, la Dirección establecerá motivadamente el horario a realizar en función de las necesidades organizativas del mismo para ajustarlo a la nueva jornada.

De acuerdo con lo anterior, anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral, exponiendo los ejemplares de los mismos en lugar visible de los centros de trabajo.

Se establece que el personal que no tenga horario flexible en jornada normal, y 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.

En cada centro de trabajo y mediante acuerdo entre la Dirección del mismo y la representación de los trabajadores, se establecerán los criterios sobre flexibilidad de horario que resulten acordes con una racional organización del trabajo. Cuando las necesidades del servicio lo requieran y así lo acuerden las partes, se podrá establecer una distribución de las horas diarias de trabajo efectivo superior a las nueve horas, o superior a las horas semanales indicadas en el número 1, y respetando, en este caso, el descanso de doce horas entre jornadas y el número anual de horas a realizar.

Cuando la realización de los horarios establecidos dé lugar a desviaciones positivas respecto a la jornada anual pactada, se estará a lo dispuesto, para su regularización, en el punto 2.3 del capítulo VII sobre licencias para asuntos propios y descansos compensatorios.

En caso de darse un cómputo inferior a la jornada anual pactada, se seguirán los criterios de recuperación actuales, u otros que pudieran acordarse en el futuro para ajustarse a la misma.

A los efectos del cómputo de la jornada anual, si en el ciclo previsto para un trabajador sujeto a jornada de turno rotativo, por necesidades de la empresa se intercalaran uno o varios días de descanso no conse-

cutivos, motivados por acoples de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, éstos se contabilizarán, a efectos del número de horas a computar, como si de hecho se hubieran trabajado.

Previo aviso, como mínimo, de veinticuatro horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección de empresa, o cuando sea el trabajador destinado a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior. Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.

El establecimiento de otros horarios distintos de los actualmente autorizados o de los relacionados en este Convenio, se hará de acuerdo entre la Dirección del centro y la representación del personal afectado y, de no lograrse, se someterá conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y tal como se pacta en este Convenio, a resolución de la jurisdicción laboral competente.

3. Ausencias al trabajo.

3.1 Concepto:

Se considera ausencia al trabajo la falta de cumplimentación de la jornada establecida por causas distintas al disfrute de vacaciones, compensaciones por horarios que den lugar a exceso de jornada y las licencias sindicales.

Se considerará, por tanto, absentismo laboral, las ausencias motivadas por faltas, retrasos, huelgas, permisos particulares, licencias no compensatorias de exceso de jornada, IT, por enfermedad o accidente y consulta médica.

3.2 Principios generales:

a) Ambas partes coinciden en que el absentismo es un hecho real, pero no deseable, y manifiestan su propósito de intentar paliarlo con las medidas racionales que la legislación y las ciencias médicas y psicosociales permitan.

b) El absentismo es un fenómeno complejo relacionado con la salud, la motivación y en general con todos los aspectos de la vida laboral y, en tanto que tal, resulta un perjuicio para el trabajador y la empresa.

c) Dada la enorme incidencia cuantitativa que la enfermedad tiene en las ausencias al trabajo, es importante potenciar la labor de los técnicos de la salud de la empresa, tanto en la valoración de las situaciones como en la ayuda a la eliminación de las causas orgánicas.

d) Las medidas, en los casos de enfermedad o accidente, deberán contemplar simultáneamente los aspectos preventivos y de control. Los primeros mediante reconocimientos médicos, higiene laboral, formación, etc. Los segundos, para colaborar con el ausente en su pronta recuperación a través del seguimiento y atención requeridos.

e) En los casos de enfermedad y accidente se ha de buscar un punto de equilibrio entre los aspectos funcionales, sanitarios, económicos, etc., y la brevedad imprescindible para recuperar la salud y reincorporarse al trabajo.

f) Para minimizar los efectos sobre la organización del trabajo se considera imprescindible la justificación formal de cada ausencia, con la antelación suficiente, si ello fuera posible, para permitir la cobertura del ausente con los menores inconvenientes para proveer la sustitución.

g) Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes, fijan como objetivo, situar el nivel del absentismo por todos los conceptos por debajo del 4 por 100 anual en cada centro de trabajo.

Igualmente se pretende que el nivel de absentismo personal como consecuencia de enfermedad, accidente no laboral y consulta médica, no supere las cuarenta horas al año.

h) En general se admite que al ser el trabajo prestado a la empresa la contraprestación natural de salario, la ausencia de aquél determina la percepción de éste, salvo que la inasistencia sea por tiempo computable legalmente como trabajo.

La Seguridad Social, como receptora de las aportaciones económicas de empresa y trabajadores, es la responsable legal de la cobertura económica, social, humana y sanitaria de la IT por enfermedad, maternidad y accidente de trabajo.

No obstante, ambas partes acuerdan complementar la acción de la Seguridad Social en el aspecto económico mediante sus servicios de acción social, y, en el sanitario, a través de sus servicios médicos y mediante la dotación de un fondo económico que permita adelantar el diagnóstico en aquellos casos en que la Seguridad Social presente demoras importantes en la realización de las pruebas necesarias.

3.3 Tratamiento económico del absentismo.

3.3.1 Enfermedad común, accidente no laboral y consulta médica: Tres primeros días: Durante los tres primeros días de incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice el 75 por 100 de los siguientes conceptos:

- Retribución base.
- Compensación por supresión sistema anterior de antigüedad.
- Complemento retributivo fijo.
- Factor riesgo.
- Ad personam.
- Plus de turno rotativo.
- Plus de nocturnidad.

Del cuarto al decimoquinto día: En el caso de continuar la enfermedad, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 80 por 100 de los conceptos descritos en el apartado anterior.

Del decimosexto día en adelante: A partir del decimosexto día y mientras dure la situación de incapacidad transitoria, se percibirá un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice un 100 por 100 de los conceptos ya señalados. En caso de declaración posterior de incapacidad permanente con efectos retroactivos, se devolverán los importes percibidos como complemento de incapacidad temporal con posterioridad a la fecha de efectos a la incapacidad permanente. Estas cantidades serán comunicadas al interesado, para su devolución a la empresa, en la forma en que se acuerde por ambas partes.

Siendo este el procedimiento general, quedarán exceptuados de su aplicación los días de hospitalización, si la hubiere, siempre que ésta se hubiera producido por decisión de facultativo de la Seguridad Social, o por urgencia vital, y en los que, exclusivamente durante el tiempo que realmente dure la necesidad de hospitalización, se percibirá el 100 por 100 de los conceptos indicados, incluidos los pluses de turno y nocturnidad en su caso, no realizándose, por tanto, descuento alguno sobre los mismos.

Si una vez finalizado el año, el trabajador hubiese perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a devolver todas las cantidades que se le hubieran descontado por la aplicación del procedimiento general, garantizándole así la percepción del 100 por 100, desde el primer día, de los conceptos fijos y, en su caso, de los pluses de turno y nocturnidad.

Igualmente, si finalizado el año el absentismo por todos los conceptos de cada uno de los centros no superase el 4 por 100, se devolverán también todas las cantidades que como consecuencia de IT se hubieran descontado.

En este sentido, se tendrá en cuenta el porcentaje de absentismo que se alcance según la siguiente agrupación:

- Centro Madrid.
- Centro San Roque.

3.3.2 Maternidad: Durante la baja por maternidad la trabajadora recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 por 100 de los mismos conceptos descritos anteriormente.

3.3.3 Accidente de trabajo: Durante todo el tiempo de baja por accidente producido en el centro de trabajo, el trabajador recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 por 100 de los conceptos salariales descritos en el punto 3.3.1 de estos criterios.

En el caso de accidente de trabajo «in itinere» se garantizará al trabajador durante los quince primeros días, el 90 por 100 y 100 por 100 todos los siguientes, mientras dure la situación de incapacidad transitoria.

No obstante lo anterior, al trabajador accidentado «in itinere» se le devolverán las cantidades que se le hubieran descontado si, una vez finalizado el año, hubiese perdido menos de cuarenta horas por consulta médica, enfermedad común y accidente no laboral, o el porcentaje de absentismo en su centro, en su caso, fuera inferior al 4 por 100.

3.4 Parte de baja de la Seguridad Social: En todos los casos será necesario avisar a la empresa, de ser posible con antelación, y presentar el parte oficial de baja de la Seguridad Social oportunamente; en otro caso, se considerará falta injustificada al trabajo. Dicho parte de baja, así como el de confirmación, en su caso, será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico de la Seguridad Social en impreso oficial, distinto del denominado parte de consulta, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

3.5 Salidas del trabajo: Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica será obligatorio el conocimiento previo del médico de empresa o ATS del servicio y el «enterado» de su Jefe, o solo el «enterado» de su Jefe, caso de no encontrarse presente nadie del servicio médico. En este caso se abonará el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos incluido el plus de turno y nocturnidad, para el primer día y pasándose a la situación de enfermedad a partir del día siguiente, si se produjese baja oficial. A estos efectos, se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad, después de la salida autorizada, o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

En este sentido, se admitirán los siguientes supuestos de consultas a médicos privados:

1. La realización de análisis clínicos en centros médicos privados, en los que el ayuno es preceptivo y, por tanto, son realizados a primera hora, previo o, si imposible, inmediato informe favorable del servicio médico de empresa.

2. Las de asistencia urgente e inmediata con informe favorable del servicio médico de empresa.

3. Las de consulta o asistencia en centros privados que sean informados favorablemente por el servicio médico de empresa, por haberse determinado imposibilidad o grave dificultad de ser atendidas en los servicios sanitarios de la Seguridad Social, en las especialidades reconocidas por ésta.

4. Las de pruebas de diagnóstico (apartado 3.7 de este Convenio Colectivo), tuteladas y recomendadas por los servicios médicos de empresa.

Los supuestos anteriores, en los que se admite justificación ajena a los facultativos de la Seguridad Social, tendrán la consideración de consulta médica, garantizarán la retribución antes señalada y justificarán la ausencia por el tiempo imprescindible, con un límite máximo de cuatro horas, ampliable a la jornada completa, siempre que la primera consulta dé origen a una segunda, de otra especialidad médica, que por encontrarse en centro diferente y más alejado o por incluir algún tipo de prueba médica lo justifique. De superarse una jornada, los días siguientes, y para justificar las ausencias, se precisará, en cada caso, el parte de baja de la Seguridad Social.

Estas consultas médicas privadas que tendrán que ser informadas favorablemente por los servicios médicos de empresa, se referirán a casos de enfermedad, siempre que no exista la posibilidad de que la consulta médica privada sea llevada a efecto fuera de la jornada de trabajo, debiendo presentar justificante del médico privado de asistencia, que visará el médico de empresa.

No se considerará enfermedad la consulta privada para casos de estética, que tendrían la consideración de permiso particular.

3.6 Coordinación: La compañía, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, podrá organizar, en sus servicios médicos, un sistema de verificación y asistencia, a través de los correspondientes reconocimientos, que podrán determinar, según los informes recibidos, la supresión o suspensión del complemento y, en supuestos excepcionales, adoptar las decisiones que correspondan respecto a mejoras en la cobertura de las prestaciones a cargo de la empresa.

La inasistencia injustificada a los reconocimientos que a estos efectos se establezcan, determinará la no percepción de los complementos de la empresa.

3.7 Fondos para pruebas de diagnóstico: Con independencia de todo lo anterior, durante la vigencia del Convenio, ambas partes, acuerdan mantener un fondo, que con una cuantía de 1.500.000 pesetas anuales, se destine a facilitar la reducción de los tiempos de espera en las pruebas de diagnóstico a efectuar por la Seguridad Social al personal que se encuentre de baja.

Los servicios médicos resolverán sobre las peticiones existentes correspondiendo la administración de dicho fondo al Departamento de Personal.

El Jefe del Departamento de Personal, previa conformidad con los interesados, remitirán al Comité de Empresa, a efectos estadísticos, sin especificar clase de enfermedad, ni diagnóstico, la relación del personal que utiliza el Fondo.

Con el fin de salvar el secreto profesional, será requisito previo a la utilización del Fondo de diagnóstico la aceptación explícita del interesado, por lo que se cumplimentará el modelo de solicitud pactado.

A cargo del Fondo, y previa aceptación de los servicios médicos de la empresa, podrán incluirse:

- a) La realización de aquellas pruebas que se crean necesarias para concretar un diagnóstico en casos de presumible gravedad.
- b) La rehabilitación urgente necesaria para la curación y que no pudiera ser atendida en tiempo prudencial por la Seguridad Social.
- c) Pequeñas intervenciones quirúrgicas:

Se considerarán pequeñas intervenciones quirúrgicas aquellas que, a juicio del servicio médico de empresa, pueden realizarse con anestesia local, y que tengan relación con la patología ósea (espolón calcáneo, fisuras óseas, quistes óseos y otras afecciones que consideren los servicios médicos), o de partes blandas (nevus, verrugas, quistes, fibroma, fibroadenoma, panadizo y aquellas otras afecciones que consideren los servicios médicos), y en las que, la baja que pudieran generar previsiblemente, no sobrepasase las dos semanas.

A los efectos de resolver positivamente la solicitud de los interesados, será necesario acreditar ante los servicios médicos, que el no realizar la intervención, está produciendo, o puede producir, bajas para el trabajo continuas o intermitentes y que la Seguridad Social no puede atender oportunamente la intervención, por inclusión del supuesto, produciendo demora excesiva, en sus listas de espera.

La solicitud se presentará por el interesado en el servicio médico, pidiendo la concesión de la ayuda, y acreditando, además, haber puesto en conocimiento de la Seguridad Social la posibilidad de realizar la intervención a cargo del Fondo, sin oposición por parte de ésta a la atención fuera del sistema y sin repercusión negativa futura en las prestaciones distintas de las propias de los gastos de intervención que corren a cargo del indicado Fondo.

Al aceptarse la intervención, y dentro de la semana siguiente a realizarse la misma, el interesado se pondrá en contacto con los servicios sanitarios de la Seguridad Social, quedando a disposición de los mismos para las atenciones y trámites posteriores.

En todo caso la aportación del Fondo para estas intervenciones, que tienen carácter excepcional y voluntario, y se rige exclusivamente por este Convenio, constituye un modo de colaboración de la empresa en la asistencia de sus empleados enfermos, y con la Seguridad Social prevista en los artículos 67 y siguiente de la Ley General de la Seguridad Social.

III. Organización del trabajo

1. Principios generales.

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de PETRESA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la propia empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructuración interna de la empresa con arreglo a principio de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.

Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que, las funciones principales y, por tanto, determinantes del nivel salarial de un puesto, ocupen, de forma preferente, el tiempo de trabajo. Asimismo, se garantiza a todos los trabajadores de la compañía una ocupación efectiva.

2. Extensión del trabajo.

En todos los puestos de trabajo se realizarán todos los trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituyen el eje básico de su actividad por tratarse de trabajos conexos o de continuidad y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad, aunque, considerados dichos trabajos de forma aislada, pudieran ser propios de niveles salariales inferiores o de especialidades diversas.

Los trabajos complementarios deben reunir las siguientes características:

- a) Corta duración en relación con el tiempo total dedicado a la función principal.
- b) No repercusión en detrimento de la formación profesional.

Excepcionalmente, el personal, en los casos de emergencia, deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos, se entenderá por emergencia la situación que surge, de forma imprevisible, y que determina riesgos para las personas o instalaciones, o puede producir graves perjuicios económicos.

Durante las paradas de unidades, el personal de las que queden fuera de servicio podrá ser incorporado a los grupos de trabajo que se establezcan en las programaciones correspondientes, dedicándose a realizar trabajos propios de su grupo profesional.

3. Movilidad del personal.

La movilidad del personal en el seno del propio centro de trabajo se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, y no tendrá otras limitaciones que las originadas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Las modificaciones de condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

Cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la necesaria formación y, con anterioridad, se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

De cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puestos de trabajo se dará cuenta para su informe al Comité de Empresa.

Cuando la movilidad consista en el cambio de puesto de trabajo con carácter indefinido, el interesado recibirá, con antelación al cambio, la correspondiente descripción de funciones, salvo que se trate de un puesto de nueva creación, en cuyo caso se le facilitará cuando las funciones asignadas se consoliden y como máximo seis meses después de ocupado el puesto.

4. Tratamiento personal excedente por causas organizativas.

Durante la vigencia de este Convenio, y como cláusula obligacional del mismo, la empresa se compromete a que, en aquellos casos en que, por aplicación del principio de racionalidad y optimización en la organización del trabajo, algún trabajador quedase sin ocupación efectiva, se procederá a su recolocación utilizando alguna de las alternativas siguientes:

- a) Asignándole trabajos de su mismo grupo profesional.
- b) Asignándole trabajos de distinto grupo profesional previa la oportuna capacitación.
- c) Incorporándole a otra empresa del grupo en centro de trabajo ubicado en la misma localidad de residencia.
- d) Incorporándole a otro centro de trabajo de la empresa o incorporándole a otra empresa del grupo, en ambos casos, en localidad distinta a la de su residencia habitual.

La alternativa del apartado d) sólo se aplicará cuando resulte inaplicable la de los apartados a), b) y c) por inexistencia de vacante.

De existir, posteriormente, vacante en el lugar de origen, para la cual fuera idónea el trasladado, éste tendrá prioridad para ocuparla, si la solicitara, salvo que exista otro trabajador de la empresa con mayor derecho. De producirse el nuevo traslado, tendrá carácter de voluntario.

Además, en este último caso del apartado d), cuando por imposibilidad de las restantes alternativas proceda su aplicación, PETRESA cumplimentará y liquidará todas las compensaciones previstas en este Convenio para los traslados por decisión de la empresa.

La falta de aceptación por el trabajador de las soluciones propuestas para su ocupación efectiva —expresada en el plazo de veinte días a partir de la comunicación de la decisión, o su anulación por autoridad o jurisdicción competente y, en definitiva, la imposibilidad de asignar tareas en la forma relacionada— facultará a la compañía para adoptar otras decisiones previstas en la normativa legal y la relevará de su compromiso de recolocación.

Se informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro al que pertenezca el trabajador afectado, del hecho de la falta de ocupación efectiva a que se refiere el párrafo primero y de todas las decisiones que se adopten para la asignación de tareas al empleado.

Cuando la solución que se proponga suponga al trabajador el pase a otra empresa del grupo, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) El empleado, a raíz de que se acepte por la empresa del grupo su incorporación, dejará de prestar sus servicios en PETRESA, quedando

en ella en situación de excedencia especial. Esta situación se prolongará durante el tiempo que preste sus servicios en la empresa del grupo.

b) La incorporación del empleado a la empresa del grupo se efectuará respetando, por ésta, como mínimo, la antigüedad y salario que tuviera reconocidos en PETRESA, garantizándole la formación profesional oportuna si fuera necesario.

c) Previamente a su incorporación, y con independencia de la diferencia existente entre ambas relaciones, se fijarán documentalmente las garantías para el mantenimiento de la retribución y beneficios sociales que existan en el Convenio Colectivo vigente en PETRESA en cada momento y que correspondan al nivel salarial y antigüedad del trabajador.

d) También documentalmente se determinarán los supuestos que por cese en la empresa del grupo, o por disolución, cierre, o expediente de regulación de empleo en ésta, el empleado podrá optar por la incorporación a PETRESA, poniendo fin a su excedencia especial.

e) Efectuada la reincorporación, el tiempo de prestación de servicios en la empresa del grupo, sin perjuicio de que se trate de relaciones laborales distintas, se computará como tiempo prestado efectivamente en PETRESA, a efectos de la antigüedad, respetándose, a título individual, las condiciones retributivas más favorables que pudiera haber alcanzado en la empresa del grupo.

Las normas inmediatamente anteriores serán aplicables a cualquier trabajador con el que se convenga el pase a otras empresas del grupo, aunque la incorporación lo fuera por causa distinta a la que se regula en este apartado.

Este procedimiento de colocación se ajusta a lo dispuesto en los artículos 41 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Organización del trabajo en la jornada de turno rotativo.

5.1 Presencia en el puesto: La continuidad de los procesos o de la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo, supone que el trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle, o, en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle. En aquellas situaciones en las que no existan dicho proceso productivo continuo y las condiciones de trabajo lo permitan, el mando podrá autorizar a un trabajador ausentarse de su puesto de trabajo sin necesidad que le releve otro compañero, salvo que lo impidieran las necesidades del servicio.

5.1.1 Ciclo de trabajo: Se establece el ciclo de trabajo de 6T+4D, que se repetirá a lo largo de todo el año:

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:

TT MM NN.

Siendo:

M: Mañana.

T: Tarde.

N: Noche.

5.1.2 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 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 saliente, 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. Cada equipo de trabajo propondrá al Jefe del Departamento en los primeros días de cada año, el ciclo de trabajo para cubrir aquellas ausencias que durasen más de un día, no estando disponible el turno suplente.

El citado ciclo de cobertura ha de contar con la autorización expresa del mando y el conocimiento previo del Departamento de Personal.

La aceptación del ciclo de turno propuesto por los equipos y autorizado por el responsable del Departamento, no podrá nunca originar más horas extras ni tener mayor costo económico de lo que representa el número de horas necesarias para sustituir la propia ausencia de un trabajador en el equipo de turno.

Para cubrir las ausencias de corta duración no se llamará al personal, del equipo de turno rotativo, que esté en ese momento disfrutando su descanso, salvo que no exista ninguna posibilidad de cubrirlo con el personal del puesto de trabajo que quede en alta o del turno suplente correspondiente.

4. En caso de no existir por cualquier razón dicha programación o no poder realizarse el ciclo programado para las coberturas, especificado anteriormente, el equipo asignado al puesto de trabajo, 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.

5. Si se produce una baja por cualquier tipo de absentismo, estando ya un miembro del equipo de trabajo ausente, se cubrirá de la siguiente forma:

Siempre que se pueda con el turno suplente.

Trabajar, realizando jornadas especiales, si los componentes del equipo acceden.

Trabajar ocho horas diarias sin descanso.

6. No se llamará a ningún miembro del equipo, que esté en ese momento disfrutando su ciclo de descanso, para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

7. Si la organización de estas sustituciones, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida, éstas se considerarán de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, serán de realización obligatoria.

5.1.3 Regulación de las vacaciones: Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el capítulo II y anexo I del presente Convenio Colectivo.

5.1.4 Larga enfermedad: Se entiende por larga enfermedad, aquella que tenga una duración superior a los treinta días, o bien que, 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.

En aquellos puestos de turno rotativo que no dispongan de turno suplente, en la estructura organizativa, la empresa se compromete a garantizar el cumplimiento del plan de vacaciones cuando exista una baja por larga enfermedad, mediante los cambios organizativos correspondientes.

5.1.5 Extinción de contrato: Las coberturas que deban producirse como consecuencia de extinciones de contratos de trabajo, se producirán en un plazo máximo de veinte días.

5.1.6 Turno suplente: La empresa garantiza la cobertura de aquellos puestos de trabajo sujetos a jornada de turno rotativo que queden sin cubrir por una situación de larga enfermedad de algún trabajador, con un miembro del turno suplente.

La tarea esencial del turno suplente será 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 descripción de funciones.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del turno suplente que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá cualquier tipo de ausencias que se pudieran producir en los puestos a turno rotativo.

La organización, el funcionamiento y liquidación del turno suplente se regulará en el procedimiento correspondiente, el cual se adaptará a la nueva jornada laboral, a partir del 1 de enero de 2000.

En lo referente a ciclos de trabajo y descansos, se estará a lo que con carácter general en el punto 5.1.1 de este capítulo, 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 del turno del trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido 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, las horas reales de exceso mensuales, sobre las teóricas que debiera trabajar, serán abonadas conforme a la liquidación de jornadas mensuales.

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.

5.2. Liquidación de situaciones especiales: El exceso de jornada por realización de ciclos no tipificados en la normativa de la jornada de turno, ya sea por cambio de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

a) Se entenderá por período a liquidar cada uno de los doce meses naturales del año, iniciándose, por tanto, cada período el día 1 y finalizando el último día de dicho mes natural.

b) Se abonará como exceso de jornada mensual todo lo que exceda del tiempo de trabajo teórico.

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

d) Se abonará como extraordinario el exceso de horas sobre las correspondientes a cada día, excepto cuando coincida que un miembro del equipo estuviera de vacaciones y otro en situación de absentismo. En este caso, sólo se abonará como extraordinario el exceso de jornada diaria, correspondiente a la cobertura del absentismo.

e) Se abonará como extraordinario el tiempo trabajado en los días correspondientes de descanso, consecutivos a seis días de trabajo ininterrumpidos, independientemente del ciclo que se esté realizando, excepto cuando coincida que un miembro del equipo estuviera de vacaciones y otro en situación de absentismo. En este caso, sólo se abonará como extraordinario el exceso de jornada, correspondiente a la cobertura del absentismo.

f) Como excepción de lo expresado en los apartados d) y e), se abonarán en el equipo de trabajo las horas realizadas para cubrir, al mismo tiempo, el absentismo de un miembro del equipo y las vacaciones de otro, siempre que la baja por absentismo se haya producido una vez iniciadas las vacaciones del otro miembro del equipo, hasta que se incorpore uno de los sustituidos, a partir de cuyo momento volverán a ser de aplicación los apartados d) y e).

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

Asimismo, no se contabilizarán como tiempo de cobertura de vacaciones aquel que se abone como horas extraordinarias.

5.3 Secuencia alternativa de rotación:

Se establece esta otra secuencia de rotación del turno:

MM TT NN DDDD.

Que se regirá para todos los efectos de organización, liquidación y vacaciones, de acuerdo con las normas pactadas en el Convenio vigente.

5.4 Elección de la secuencia: En todo caso, la elección de una u otra secuencia de rotación, se hará en condiciones de homogeneidad en los distintos departamentos, debiendo existir en cada uno de éstos una sola secuencia de turno. La aceptación de la misma se decidirá por mayoría entre los trabajadores del departamento donde se propone el cambio, notificándolo por escrito al Departamento de Personal y al Comité de Empresa.

No obstante lo anterior, la compañía junto con el Comité de Empresa se reservan la posibilidad, mediante acuerdo entre ambas partes, de cambiar a esta otra secuencia alternativa de rotación, cuando razones organizativas, de seguridad y salud u otras de análoga naturaleza, así lo aconsejen.

IV. Clasificación profesional, trabajo de superior e inferior nivel salarial, altas y bajas de personal, vacantes

1. 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 niveles salariales que más adelante se indican.

La ordenación personal que, a continuación, se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los niveles salariales que se recogen en ella, sino aquellos que, en cada momento, exijan las necesidades de la empresa.

2. Grupos profesionales.

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales, estando integrados, en cada uno de ellos, los niveles salariales que se indican:

Grupo profesional	Niveles salariales
Jefe Departamento	10, 11, 12 y 13
Técnico superior	8 y 9
Técnico medio	7
Técnico auxiliar	5 y 6
Especialista	1, 2, 3 y 4
Administrativo	2, 3 y 4

2.1 Definición grupos profesionales.

2.1.1 Jefes de Departamento: Agrupa aquellos trabajadores que, con título académico superior o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan, por designación de la empresa, funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsables de las más importantes unidades orgánicas de la empresa.

2.1.2 Técnicos superiores: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que ejercen funciones de Dirección en un área de gestión, y/o aquellos que, por la exigencia de la aplicación de conocimientos técnicos de alto nivel, necesitan una titulación superior, o experiencia reconocida, para ejercer una determinada actividad.

2.1.3 Técnicos medios: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que encontrándose en una posición organizativa funcional intermedia, realizan, principalmente, funciones que están encaminadas a coordinar los recursos humanos y técnicos bajo su supervisión o aquellos que, por la exigencia de aplicación de conocimientos técnicos, necesitan una titulación de grado medio, o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.

2.1.4 Técnicos auxiliares: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de alta cualificación, que requieren, por su especialización, y para el ejercicio de la actividad, una titulación, al menos, a nivel de formación profesional de segundo grado, o experiencia reconocida, y/o realizan funciones de seguimiento operativo de equipos de trabajo a su cargo.

2.1.5 Especialistas: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de carácter operativo utilizando los equipos, máquinas y herramientas necesarias para la realización de su cometido, que requieren un nivel de formación profesional, o experiencia reconocida, adecuada, para el ejercicio de la actividad, en relación con los distintos niveles que lo integran.

2.1.6 Administrativos: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en oficina, utilizando los equipos informáticos, y procedimientos necesarios para la realización de su cometido, que requieren un nivel de formación profesional, o de prácticas, o de experiencia reconocida, adecuado y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.

3. Definición de los niveles salariales.

Las definiciones de los niveles salariales integrados en los grupos profesionales reseñados en el punto 2 de este capítulo están recogidos en el Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional pactado.

4. Criterios para realizar la clasificación profesional.

La asignación del grupo profesional y nivel salarial a cada trabajador de la empresa sujeto a este pacto se realizará en función del trabajo que real y habitualmente desarrolla en su puesto, dentro de la estructura organizativa, y que viene reseñado en la correspondiente descripción del puesto de trabajo.

La descripción del puesto de trabajo podrá incluir la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o niveles salariales, realizándose en este caso, la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Los niveles salariales, definidos para cada grupo profesional, son el instrumento para realizar la clasificación profesional. En consecuencia, en la definición de cada nivel salarial se recogen los elementos básicos que le caracterizan, así como algunos ejemplos referidos a situaciones concretas, que, además de aclarar la definición, permiten actuar por asimilación a la hora de clasificar los puestos de trabajo.

5. Descripción de puestos de trabajo.

Cada persona dispondrá del documento denominado Descripción del Puesto de Trabajo en el que deberá constar el ámbito de responsabilidad que de forma habitual tiene asignado el puesto que ocupe.

La Descripción de Puesto de Trabajo recogerá los siguientes apartados:

- Denominación del puesto.
- Grupo profesional.
- Departamento/unidad.
- Nivel salarial.
- Puesto inmediato superior.
- Funciones principales del puesto.

6. Garantías «ad personam».

6.1 Puestos con nivel inferior: A los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del actual sistema de clasificación profesional, ocupen puestos de trabajo clasificados con nivel salarial inferior al que ostentan, se les respetarán los derechos laborales y económicos de su nivel 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 nivel salarial y grupo profesional. En estos cambios de puestos se facilitará siempre la oportuna información y formación profesional no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador, suficientemente demostrada.

6.2 Nivel salarial 8B: Los trabajadores cuyo puesto de trabajo esté clasificado con el nivel salarial 8 y perciban la retribución correspondiente al nivel salarial 8B, mantendrán el disfrute del mismo en las condiciones pactadas en este Convenio.

7. Aplicación y seguimiento del sistema de clasificación profesional.

7.1 Aplicación: La asignación del nivel salarial a los diferentes puestos que comporta la estructura organizativa de la empresa es competencia de ésta, aplicando el vigente sistema de clasificación profesional. El contenido a tener en cuenta para la clasificación será el trabajo realmente desarrollado por el trabajador de acuerdo con las funciones asignadas por la organización y recogidas en la descripción del puesto de trabajo.

7.2 Seguimiento: Las reclamaciones que individualmente pudieran producirse por estimar incorrecta la clasificación, pasarán a ser analizadas por una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

8. Trabajos de superior e inferior nivel salarial.

8.1 Trabajos de superior nivel salarial: El trabajador que sea destinado a realizar funciones de nivel salarial superior a las que correspondan al que tuviera reconocido, percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución del nivel correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Este suplemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo de desempeño de las tareas superiores y mientras dure esta asignación.

Si se detectase que un trabajador se dedica, de forma rotativa y sistemática y durante más del 50 por 100 de sus jornadas anuales, a sustituir ausencias en puesto de superior nivel salarial, la representación del personal podrá solicitar que la Dirección de la empresa determine, si concurren las circunstancias anteriores, la posibilidad de cambio de nivel. No serán objeto de esta regulación las sustituciones fijas, de un empleado determinado, por licencias, servicio militar, incapacidad laboral transitoria, excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se realizarán durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiéndose, a partir del primer día de la sustitución, la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

8.2 Trabajos de inferior nivel salarial: Se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Altas y bajas de personal.

9.1 Ingreso: PETRESA, previa a la admisión del personal, cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan respecto a ingreso de trabajadores.

9.2 Período de prueba: Con toda persona que ingrese en la empresa podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los restantes trabajadores.

Durante su transcurso la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de las partes.

En cuanto a las experiencias a realizar, derechos y obligaciones, anti-güedad e incapacidad temporal, de concertarse la prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

9.3 Ceses: El trabajador podrá dar por extinguido su contrato de trabajo solicitando su baja por escrito a la Dirección de la empresa, con el enterado de su superior jerárquico, con diez días de antelación si se tratara de personal de los niveles del 1 al 5, quince días para el personal del 6 al 8 y treinta días si se tratase del personal del resto de los niveles.

Si no se produjera el citado preaviso por parte del trabajador, sin causa justificada, la empresa podrá descontar, en la liquidación del mismo, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior. Si se avisara oportunamente la baja, la compañía preparará la liquidación de los conceptos que correspondan por saldo y finiquito antes de los treinta días siguientes al preaviso.

10. Vacantes.

10.1 Naturaleza de las vacantes: Se entenderá puesto vacante, aquel que se encuentra sin uno o varios titulares y la Dirección de la empresa, en lugar de acordar su amortización, decide su provisión. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

La Dirección podrá amortizar libremente las vacantes no asignando empleados a los puestos en estas condiciones o produciéndose ello por movilidad funcional de los que los ocuparon. En este último caso, conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa notificará a la representación del personal oportunamente estas decisiones.

10.2 Vacantes definitivas: Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo en los que uno o varios de sus titulares han pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo, o han cesado en la empresa.

10.3 Vacantes temporales: Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular o titulares han pasado, temporalmente, a otro puesto, o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, sanción, servicio militar, u otra causa de análoga naturaleza, de las previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que le confiera derecho de volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

10.4 Provisión de vacantes temporales: Las vacantes temporales se cubrirán, en cualquier caso, y de considerarse necesario, por decisión exclusiva de la Dirección. A estos efectos podrá la Dirección bien destinar provisionalmente al puesto vacante al trabajador que considere adecuado, sin otra limitación que la de no perjudicarle económica ni profesionalmente, bien contratar del exterior a un trabajador con carácter de interino, durante el tiempo que perdure la causa que dio lugar a la producción de la vacante.

Una vez incorporado el titular del puesto cesará la sustitución temporal, reintegrándose en el primero de los casos el sustituto a su antiguo puesto y, en el segundo, extinguiéndose la relación laboral con el interino.

Se aclara que la compañía sólo acudirá a empresas de trabajo temporal en supuestos excepcionales y provisionales previstos en la Ley que regula la actuación de estas empresas y cuando se tenga la garantía que el personal del que se disponga reúna los requisitos de formación e idoneidad requeridos para el puesto.

10.5 Provisión de vacantes definitivas: Si, por cualquier circunstancia, el titular del puesto no se reintegrara en la fecha prevista, o extinguiera su relación con la empresa, la vacante adquirirá, desde dicho día, la condición de definitiva, y se cubrirá de acuerdo con las normas de los artículos siguientes o se amortizará de considerarlo oportuno la Dirección.

En este caso, y si se diera la circunstancia de que la vacante se hallase cubierta con un trabajador contratado como interino, éste cesará, de modo automático, al proveerse de la manera prevista en el párrafo anterior; es decir, se cubra o amortiza la plaza quedando extinguida la relación laboral con éste, en cualquiera de los dos casos.

10.6 Formas de provisión de vacantes: Las vacantes definitivas se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa, de no decidir su amortización, por:

Ascensos.

Cambios de puestos, siempre que sea posible, o traslados.

Ingresos de personal fijo o contratado provisional según modalidad autorizada al efecto.

Si, como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o de los niveles salariales equivalentes, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, y no concurrieran las circunstancias relacionadas en el apartado de vacantes temporales, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la empresa que proceda a la cobertura de la vacante conforme se establece en el punto anterior.

V. Régimen económico

El valor de los conceptos salariales definidos en este capítulo corresponde a la realización de la jornada laboral de mil setecientas veinte horas (mil seiscientos ochenta y ocho a partir del año 2000).

Los valores establecidos en este capítulo incluyen el incremento salarial del año 1999 según se especifican en el punto 5 y conforme a la previsión de IPC establecida por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

1. Retribución base garantizada.

El salario base bruto garantizado consiste en los valores que a continuación se indican:

Nivel salarial	Valor anual		Valor mensual (16 pagas)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	2.065.602	12.414,50	129.101	775,94
2	2.202.928	13.239,80	137.683	827,52
3	2.396.576	14.403,62	149.786	900,26
4	2.654.750	15.955,38	165.923	997,25
5	2.951.704	17.740,10	184.482	1.108,80
6	3.235.722	19.447,12	202.235	1.215,50
7	3.549.084	21.330,40	221.819	1.333,21
8	4.057.270	24.384,64	253.580	1.524,10
9	4.896.416	29.428,14	306.026	1.839,32
10	5.591.208	33.603,78	349.451	2.100,32
11	6.185.088	37.173,08	386.568	2.323,40
12	6.976.102	41.927,20	436.007	2.620,55
13	7.916.188	47.577,18	494.762	2.973,69

* Doce pagas mensuales y cuatro gratificaciones extraordinarias.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Son los que tienen carácter funcional y guardan relación únicamente con la ocupación de un determinado puesto de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñarse aquel que dio lugar a su asignación, pues su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no es consolidable.

2.1 Plus de condiciones de trabajo:

En atención a las características del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento, se establecen tres niveles de percepción cuyos importes mensuales (12 veces) serán los siguientes:

	Pesetas	Euros
Nivel 1	6.652	39,98
Nivel 2	4.435	26,66
Nivel 3	2.217	13,32

Los tres niveles de percepción a que se hace referencia en el apartado anterior son:

Nivel 1:

Técnicos de Producción, Técnicos de Operaciones, Operadores Jefe, Panelistas y Operadores de Unidades.

Personal de la Unidad Organizativa de Mantenimiento, a excepción del personal administrativo y de Secretaría.

Personal de las Unidades Organizativas de Almacén, Inspecciones, Seguridad y Medio Ambiente, a excepción del personal administrativo y de Secretaría.

Conductor mensajero.

Nivel 2:

Técnicos superiores de la Unidad Organizativa de Operaciones.

Personal perteneciente a la Unidad Organizativa de Movimiento.

Todo el personal de las Unidades Organizativas del Departamento Químico, a excepción del personal administrativo y de Secretaría.

Todo el personal de las Unidades Organizativas de Servicios Técnicos, a excepción del personal administrativo y de Secretaría.

Nivel 3:

Todo el personal no especificado en los niveles 1 y 2 anteriores.

2.2 Plus de turno:

El trabajo a turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, que cubra veinticuatro horas consecutivas, se gratificará con un plus de turno, consistente en 1.458 pesetas/8,76 euros por cada jornada sujeta a turno de día o de noche, 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, incomodidades de las incorporaciones y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

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.

2.3 Plus de nocturnidad:

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintidós hasta las seis horas del día siguiente, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en 1.062 pesetas/6,38 euros, por el turno de ocho horas.

2.4 Normativa sobre retribución de los pluses de turno y nocturnidad:

a) Esta normativa se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turno rotativo o A/B.

b) Sin perjuicio de lo señalado en los puntos 2.2 y 2.3 anteriores, el importe de los pluses de turno y nocturnidad teóricos, es decir, los que cada trabajador debería realizar en un año, se dividirá en 12 partes iguales correspondiendo mensualmente las siguientes cantidades:

Plus de turno: 26.089 pesetas/156,80 euros.

Plus de nocturnidad: 6.464 pesetas/38,85 euros.

Dadas las diferentes situaciones que se dan dentro de las jornadas A/B, los valores correspondientes a la retribución mensual por este concepto serán establecidas de acuerdo con sus situaciones específicas y según la filosofía expuesta en el párrafo anterior de este punto.

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.

c) Se consideran pluses extraordinarios los que se devengan por: Jornadas especiales, anticipaciones, prolongaciones y trabajos en días de descanso.

Estos pluses extraordinarios se harán efectivos en la nómina de cada mes y con los valores indicados en los puntos 2.2 y 2.3.

d) Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo o A/B, por decisión de la empresa pasara 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.

e) Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turno rotativo o A/B y eventualmente realice algunas de éstas, devengará cada día de turno un plus del valor indicado en el punto 2.2 y se abonará en la nómina del mes correspondiente.

f) Las fracciones de hora, a efectos del plus de nocturnidad, se computarán como horas completas.

g) Tendrá derecho eventualmente a la percepción de este plus de nocturnidad el personal que, sin trabajar en régimen de turnos, realice una jornada especial que comprenda todas o parte de las horas que dan derecho al mismo.

2.5 Pluses de disponibilidad y festividad:

Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de disponibilidad definida en el punto 5.1.2 del capítulo III, se crean los pluses de disponibilidad y de 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 22.262 pesetas/133,79 euros.

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

Cada plus descontado tendrá un valor de 1.242 pesetas/7,47 euros.

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.

Las cantidades no abonadas por ese 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 la larga enfermedad no dan 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, como exclusivo del puesto de turno, 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 abonará a los empleados que trabajen ese día, no abonándose, por tanto, a aquellos que descansaran o trabajen dicho festivo como jornada extraordinaria.

Se abonará, excepcionalmente, a los empleados que trabajen dicho festivo como jornada extraordinaria cuando la cobertura sea motivada por ausencia por enfermedad.

Este plus tendrá un valor de 6.028 pesetas/36,23 euros por cada día que corresponda su percepción.

3. Complementos salariales de cantidad o calidad del trabajo.

3.1 Horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, pactada en este Convenio Colectivo.

El valor con el que se hará efectiva cada hora extraordinaria será el que resulte para cada trabajador de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{VHE} = \frac{\text{RBAG} + \text{PT} + \text{PN}}{1.720 \text{ (1.688 a partir del 1-1-2000)}} \times 1,25 \text{ (1,23 a partir del 1-1-2000)}$$

VHE = Valor hora extraordinaria.

RBAG = Retribución base anual garantizada.

PT = Plus de turno (teórico anual).

PN = Plus de nocturnidad (teórico anual).

1.720 = Horas anuales de trabajo.

1,25 = Coeficiente multiplicador.

El nuevo valor de la hora extraordinaria que se pacta en este Convenio entrará en vigor a partir del 1 del mes siguiente al de su firma.

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 anuales, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.

2.º El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, tal como se previene en el artículo 35.2 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 las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por razones de seguridad, no debe quedar desocupado.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y si se viera la imposibilidad de utilizar personal del turno suplente, se actuará conforme a lo previsto en el punto 5.1.2 del capítulo III del presente Convenio.

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 deban realizarse en el cierre de nóminas y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, siempre que la programación de los trabajos realizados sin previsión de horas extraordinarias se vea incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la empresa que imposibilitaran la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.

d) Las que deban realizarse durante en las paradas programadas o puesta en marcha de instalaciones de proceso, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de las que se deriven repercusiones económicas importantes para la empresa.

El Comité de Empresa y los representantes de la compañía a través del Departamento de Personal, realizarán un especial seguimiento de los trabajos que afecten a los puntos b), c) y d) anteriores, tendentes 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.º d) del punto 3.1 del presente capítulo.

Si después de haber abandonado el trabajo por finalización de su jornada algún trabajador fuera llamado por la empresa para realizar algún servicio, se le abonarán como extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres horas aun en el supuesto de que al presentarse al trabajo ya no se consideraran necesarios sus servicios.

El Comité de Empresa asume el control de horas extraordinarias, 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 Departamento de Personal a su disposición las relaciones nominales o partes de trabajo.

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán al Director del centro, con copia al Departamento de Personal, el mismo día en que aquellas 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 período.

3.2 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 esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,50 de descanso o, a elección del trabajador, disfrutando una hora de descanso y percibiendo el valor equivalente a media hora extraordinaria.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3.3 Incentivo por reducción de absentismo:

Con el fin de incentivar la reducción del absentismo se establece una cantidad de 80.969 pesetas brutas por empleado y año, que tiene la consideración de complemento de calidad y cantidad de trabajo, y cuyos criterios de percepción serán los siguientes:

Con una asistencia de hasta el 96 por 100 de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el punto 1 del capítulo II de este Convenio, el 100 por 100 de la percepción.

Con una asistencia de hasta el 92 por 100 de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el punto 1 del capítulo II de este Convenio, el 80 por 100 de la percepción.

Con una asistencia inferior al 92 por 100 de la jornada de trabajo efectiva anual, establecida en el punto 1 del capítulo II de este Convenio, deja de percibirse la totalidad de este incentivo.

4. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias:

La empresa satisfará a los trabajadores junto con la nómina de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, una gratificación compuesta de los conceptos de retribución base garantizada, complemento retributivo fijo y compensación por supresión sistema anterior de antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.

4.2 Participación en resultados de la empresa:

En función de la evolución económica de la empresa los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, si la fórmula que se recoge en el anexo 1 de este Convenio, arroja resultados positivos en cada ejercicio.

Las liquidaciones se producirán, si procedieran, el mes siguiente al de la aprobación del balance y cuentas del ejercicio.

4.3 Plus de desempeño profesional:

Los trabajadores que en virtud de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo 96-98, tengan derecho a la percepción del plus de desempeño profesional, percibirán este complemento salarial en los siguientes términos:

El complemento estará dotado con 0,5 puntos sobre la retribución base anual garantizada de cada trabajador, por cada año de permanencia en la empresa acreditado al momento del cálculo, contando a partir del 1 de enero siguiente a la fecha de su ingreso.

El porcentaje sobre retribución base anual garantizada no será superior, en ningún caso, al 15 por 100 de dicha base.

El complemento se liquidará anualmente, en el mes de abril, a cada trabajador de Convenio que esté en alta en el mes en que se practica la liquidación y proporcionalmente al número de meses trabajados el año natural (1 de enero al 31 de diciembre) anterior.

En el anexo número 5 se concreta el sistema acordado.

4.4 Complemento retributivo fijo:

Este concepto se configura en este Convenio Colectivo como un complemento salarial, ligado al grado de profesionalidad individual y a la vinculación a la empresa, y estará dotado de un porcentaje que se incrementa por los años de permanencia en la empresa, conforme a la escala pactada a estos efectos y que se aplicará sobre los valores establecidos para cada nivel salarial en la siguiente tabla:

Nivel salarial	Valor anual	
	Pesetas	Euros
1	802.060	4.820,48
2	775.530	4.661,02
3	753.648	4.529,56
4	743.904	4.470,90
5	733.208	4.406,64
6	754.474	4.534,46
7	772.604	4.643,38
8	824.572	4.995,86
8B	1.234.394	7.418,88
9	977.284	5.873,70
10	1.118.950	6.725,04
11	1.239.938	7.452,20
12	1.401.806	8.425,06
13	1.595.888	9.591,40

* Doce pagas mensuales y cuatro gratificaciones extraordinarias.

Esta tabla se actualizará anualmente con el mismo porcentaje establecido para la revisión de la retribución base garantizada.

La escala de porcentajes aplicables por tiempo de permanencia en la empresa es la siguiente:

2 primeros años	20 por 100 del concepto.
3 al 7 año	25 por 100 del concepto.
8 al 11 año	30 por 100 del concepto.
12 al 15 año	35 por 100 del concepto.
16 al 18 año	40 por 100 del concepto.
19 al 21 año	50 por 100 del concepto.
22 al 24 año	60 por 100 del concepto.
25 al 26 año	70 por 100 del concepto.
27 al 28 año	80 por 100 del concepto.
29 al 30 año	90 por 100 del concepto.
A partir del año 31	100 por 100 del concepto.

El tiempo de permanencia en la empresa para la aplicación de esta escala se computará únicamente a partir de la fecha de efectos de este sistema, esto es, el 1 de enero de 1999 y, para los trabajadores de nueva incorporación a la compañía, a partir del 1 de enero del año en que se ingrese.

Las condiciones para el abono de este concepto son las mismas que establecidas para el plus de desempeño profesional, según se establece en el anexo 5.

El período de devengo de este concepto es el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior al de su liquidación, que se realizará anualmente a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la compañía el mes de su abono, y será proporcional al número de meses trabajados en el año anterior.

En el mes de julio de año de devengo, se abonará un anticipo a cuenta de la liquidación final, calculado sobre una cuantía del 40 por 100 del importe total, produciéndose en el mes de abril del año siguiente al de devengo, la liquidación final correspondiente.

Este concepto al ser un complemento salarial variable, no tendrá repercusión en el cálculo del valor de las horas extras, complemento empresarial en incapacidad temporal, compensación de expectativas de antigüedad y, en general, en el resto de los conceptos salariales en los que no se computa el plus de desempeño profesional.

5. Incremento salarial.

En el presente Convenio se pactan los siguientes incrementos salariales, que afectan, en cada uno de dichos años a los conceptos salariales que se relacionan en el punto siguiente:

Año	Incremento salarial — Porcentaje
1999	de variación anual del IPC + 0,5.
2000	de variación anual del IPC.
2001	de variación anual del IPC + 0,5.
2002	de variación anual del IPC.

Se adoptará como referencia del porcentaje de variación anual del Índice de Precios al Consumo el que establezca el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos años, y con la indicada referencia se actualizará, con efectos de 1 de enero de cada año, los conceptos salariales indicados en el punto siguiente.

6. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de cada año una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra y que afectará a los conceptos salariales que a continuación se indican:

- Retribución base garantizada.
- Plus de condiciones de trabajo (factor riesgo).
- Plus de turno rotativo y A/B.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de festividad.
- Incentivo por reducción de absentismo.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será el 100 por 100 de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento a los importes ya percibidos.

El valor de la hora extraordinaria se modificará, siempre que queden afectados los conceptos que intervienen en su cálculo, a partir de la fecha expresamente indicada en el punto 3.1.

VI. Formación profesional

1. Principios generales.

1.1 Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la formación profesional como un proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados de la compañía consigan el mejor desempeño de sus contenidos presentes y futuros.

1.2 La política de formación de PETRESA tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan.

1.3 Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su convencimiento de la importancia de la formación profesional para:

- El desarrollo técnico.
- El enriquecimiento personal.
- El sentido de seguridad.
- La eficacia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.
- La motivación personal.

1.4 Objetivos de la formación en la empresa serán, pues:

- a) Mejorar la seguridad en el trabajo.
- b) Aumentar la eficacia y productividad.
- c) Aceptar las exigencias del sistema del aseguramiento de la calidad.
- d) Facilitar a todos el patrimonio de conocimientos de la empresa.

1.5 La Dirección de la compañía y las Direcciones de los centros de trabajo establecerán periódicamente los objetivos estratégicos de formación a través de los correspondientes planes de formación teniendo en cuenta:

- Los objetivos generales de la empresa y de los centros.
- Las necesidades de realización de los trabajadores.
- Las exigencias tecnológicas.

1.6 Los nuevos conocimientos adquiridos deben poder ser transferidos al trabajo rápidamente y traducirse en un aumento de la capacidad de las personas que reciben la formación.

1.7 El proceso de definición y realización del plan de formación debe hacerse de forma participativa.

1.8 La formación estará integrada dentro de las funciones de la línea de mando, por lo que formará parte de sus objetivos y tareas; de esta forma se garantiza el ejercicio normal y continuado de la formación como una actividad más de los cuadros dirigentes.

1.9 Los mandos deberán detectar las necesidades de formación del personal bajo su responsabilidad y actuar como formadores cuando las necesidades de los programas lo demanden.

1.10 La formación se configura, además, como un deber del propio trabajador obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que sean necesarias.

1.11 Las acciones de formación deben estar diseñadas y preparadas para que sean coherentes con la política de calidad total, por lo que deben cumplir los requisitos:

- a) El programa debe estar estudiado desde el punto de vista de los contenidos y de los destinatarios.
- b) Se debe tener una idea precisa de qué aspectos del trabajo se quieren mejorar o qué conocimientos se pretenden mantener.
- c) La metodología de la acción deberá estar de acuerdo con los objetivos a alcanzar.
- d) Los monitores deberán estar formados en las técnicas de formación de adultos y de animación de grupos, con vistas a conseguir de modo eficaz los cambios actitudinales necesarios entre los receptores de la formación.
- e) La calidad de las instalaciones deberá ser la adecuada para garantizar el mejor aprovechamiento de la enseñanza.
- f) Se debe disponer de un material didáctico que recoja de forma precisa los conocimientos que se pretenden transmitir.

1.12 Se contemplará el intercambio de experiencias como una importante vía de formación, favoreciéndose la celebración de seminarios de forma que se pueda difundir el capital de conocimientos de la empresa.

1.13 La formación debe considerarse como una inversión que desarrolla la capacidad de producción y revaloriza la empresa.

1.14 El proceso de formación se culmina con la evaluación de todas y cada una de las acciones formativas. En dicha evaluación deben participar todos los implicados, especialmente la línea de mando, lo que permitirá tener una mejor información de los resultados y un perfeccionamiento progresivo en la consecución de los objetivos.

2. Plan Anual de Formación.

2.1 El Plan Anual de Formación es el documento que recoge a nivel de la compañía toda la información que se necesita para conocer y supervisar el desarrollo de las actividades formativas.

2.2 El Plan Anual de Formación, que es una palanca de desarrollo de la empresa y de las personas que la componen, debe estar elaborado teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Los objetivos de la empresa en materia de formación.
- Las aspiraciones de los destinatarios.
- Los puntos de vista de la línea de mando.

2.3 El Plan Anual de Formación debe:

Ser el resultado de un riguroso análisis y detección de las necesidades de formación.

Traducir las necesidades de formación en objetivos operativos y evaluables.

Transformar los objetivos de formación en acciones de formación.

Determinar para cada acción formativa: El objetivo, los destinatarios de los cursos, los contenidos, la metodología, la duración, los monitores, el lugar y el presupuesto.

Planificar el calendario y el desarrollo de los cursos y programas.
Prever la evaluación de cada acción formativa.

3. Formación modular.

3.1 La formación modular es un proceso de formación continua de los trabajadores que garantiza el mantenimiento de los conocimientos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo. Está basado en el entrenamiento en las tareas habituales de un puesto de trabajo en el propio puesto de trabajo.

3.2 El módulo de formación es una descripción de la ejecución normalizada de unas tareas precisas y limitadas, con las explicaciones necesarias que permitan comprender el conjunto de la tarea y las razones de cada una de las acciones de que se compone. El módulo de formación debe conducir a la adquisición de capacidades de previsión y diagnóstico y a una recopilación estructurada de conocimientos.

3.3 El conjunto de módulos de formación de un puesto de trabajo, que se corresponde con todas las tareas habituales para su desempeño, representa un manual de los contenidos de un puesto de trabajo.

4. Acuerdo Nacional de Formación.

Las partes, conforme lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, insertan en el presente Convenio, su adhesión expresa al Acuerdo Nacional para la Formación Continua (Gobierno-Organizaciones Empresariales y Sindicales de 16 de diciembre de 1992), con vigencia del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 2000.

VII. Vacaciones, licencias y excedencias

1. 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 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.

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 regulado en este Convenio.

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 deberá solicitar, con quince días de antelación, las fechas de disfrute de esta fracción teniendo derecho a que la empresa le notifique su concesión o denegación, con cinco días de anticipación a la citada fecha. Si, una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la empresa, por razones de urgente necesidad, requiriese los servicios de un trabajador y éste en ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, percibirá, aparte de la retribución del día trabajado, una cantidad de 3.500 pesetas brutas/21,04 euros por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc., debidamente justificados. Igual tratamiento económico se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la empresa dentro de los tres días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

En ningún caso, el período de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

En el anexo 2 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

2. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales ininterrumpidos.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales ininterrumpidos. Estos días serán ampliables a uno más en caso de precisar desplazamiento y según necesidad justificada o por el tiempo imprescindible, si dichos tres días coinciden con festivos, para realizar las gestiones oportunas de inscripción en el Registro Civil.

c) Matrimonio de hijos: Un día natural (el de la boda).

d) Fallecimiento de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: Cuatro días naturales ininterrumpidos. Se podrán conceder uno o dos días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.

Fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos, entendiéndose incluidos en estos últimos, tanto el cónyuge del hermano, como el hermano del cónyuge del trabajador: Dos días naturales ininterrumpidos. Se podrán conceder uno o dos días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.

Enfermedad grave de cónyuge, padre, suegros, hijos o hijos políticos: Tres días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

Enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos, entendiéndose incluidos en estos últimos, tanto el cónyuge del hermano, como el hermano del cónyuge del trabajador: Dos días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

La participación como jurado, según la Ley L.O. número 5/1995, de 22 de diciembre de 1995, dará derecho al disfrute de licencia por el tiempo necesario y si percibe el trabajador indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la compañía.

e) Traslado de su domicilio habitual: Un día (aquel en que se efectúe el traslado).

f) Deber inexcusable de carácter público: Por el tiempo indispensable para cumplirlo. A estos efectos, se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

1.º Deberes de carácter político, entendiéndose como tales los que emanan para los ciudadanos de las normas reguladoras del Estado, de su organización y de las prescripciones de la Constitución respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones generales, municipales, autonómicas o referéndum en calidad de elector o de miembro de las mesas.

2.º Deberes derivados de la organización jurídica social: Dentro de ellos pueden incluirse las obligaciones que emanan de las leyes de procedimientos.

Aplicación: Citaciones personales procedentes de autoridades judiciales, militares, gubernativas o administrativas.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborales, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por este Convenio.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado para que, en un tiempo indispensable se cumplimente un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, se estará en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica se refiere a lo dispuesto en la normativa legal que regule la situación.

La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia será en cada caso exigida por la empresa.

g) Exámenes: En el caso de que los trabajadores de PETRESA precisen concurrir a exámenes para la obtención de título profesional, tendrán derecho, previa petición, a la licencia retribuida consiguiente por el tiempo de duración del examen coincidente con la jornada laboral y siempre que se den los siguientes requisitos:

Se esté inscrito en centro docente oficial.

Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias.

h) Renovación del carné de conducir: Un día cuando lo precise un trabajador cuya actividad principal sea conductor y medien pruebas al efecto.

2.1 Licencias por causas excepcionales:

El Jefe del Departamento de Personal podrá conceder licencias retribuidas por causas excepcionales que, a su juicio, las justifiquen.

2.2 Justificación:

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores, deberán los trabajadores presentar en la Jefatura de Personal, y en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes, documentos legales o médicos, que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de la licencia.

2.3 Licencias para asuntos propios y descanso compensatorio:

Durante la vigencia de este Convenio, el personal de jornada continuada que realice ocho horas diarias de lunes a viernes, dispondrá de un número de horas de licencias retribuidas para asuntos propios, igual a la diferencia entre el número de horas correspondientes a los días laborables establecidos en el calendario de la Comunidad Autónoma donde se encuentra encuadrado su centro de trabajo y la jornada anual pactada.

Si en un año determinado no se hubiera podido disfrutar la licencia por asuntos propios por encontrarse el trabajador en Incapacidad Temporal al 31 de diciembre, se considerará causa de fuerza mayor, lo que permitirá acumular el pendiente al año siguiente del que se trata y en proporción al tiempo realmente trabajado en el año anterior.

El personal de turno rotativo dispondrá, en concepto de descanso compensatorio, de cuatro días de licencias retribuidas para asuntos propios, dentro de su ciclo habitual de 219 jornadas de turno, para ajustar su cómputo de jornada anual a la jornada anual pactada.

El disfrute de las licencias retribuidas para asuntos propios para el personal de turno rotativo será programado a primero de año, para que la empresa pueda tomar las medidas organizativas necesarias.

No obstante dicha programación, estas licencias se disfrutarán prioritariamente en Paradas de Unidades, o Instalaciones, por el personal que no tenga cometidos específicos en tales circunstancias, y en aquellos otros supuestos en que exista personal suplente disponible.

2.4 Criterios de disfrute:

Las licencias para asuntos propios o descanso compensatorios, que podrán tomarse por horas o por 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 su administración, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

No podrán acumularse a los períodos de vacaciones debiendo de mediar días de trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio de la Dirección del centro lo permita.

La solicitud de disfrute de vacaciones, por otros trabajadores, tendrá preferencia sobre la concesión 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 función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo.

Estas licencias o descanso compensatorios habrán de disfrutarse a lo largo del año, por lo que no podrán ser sustituidas por compensación económica. En consecuencia, tampoco podrán dejarse de disfrutar, en el año en que se trata, para acumular en los años siguientes, salvo que a la acumulación obedezca a causa 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.

3. 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, causando el trabajador baja en la misma.

Terminada la licencia no retribuida, el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su nivel 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 del mismo nivel salarial del ausente; con trabajo de superior nivel salarial en las condiciones establecidas en el punto 9.1 del capítulo IV de este Convenio; o dedicando a cubrir la ausencia a un trabajador considerado excedente de acuerdo con lo pactado en el punto 4 del capítulo III de este Convenio. Igualmente, contratando un interino en la forma y condiciones establecidas en el artículo 15 c) del Estatuto de los Trabajadores; y empleando personal puesto a su disposición por empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas al efecto.

4. Excedencias.

4.1 Forzosa:

Se concederá, de acuerdo con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, a los que sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entenderá por cargos públicos tanto los que se ejerzan en el Estado como en las Comunidades Autónomas y en las corporaciones locales o en organismos paraestatales sujetos a las normas de derecho público.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso, que dará lugar a la reincorporación inmediata, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Además, se considerarán en excedencia forzosa, con reserva de plaza, los que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

En la situación que sustituye actualmente a la extinguida Invalidez Provisional, declarada al término de la IT y, sin perjuicio de los complementos de la prestación de la Seguridad Social establecidos en este Convenio Colectivo.

Los que realicen el Servicio Militar obligatorio o voluntario, o la prestación sustitutoria al efecto legalmente regulada.

Los que ocupen cargo público o sindical para el que las disposiciones legales vigentes exijan la excedencia forzosa.

La suspensión decretada por la empresa, cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, por parte del trabajador, imposibilite las prestaciones del trabajo, en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, de acuerdo con lo que dispone el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá efectos similares a las de la excedencia forzosa que se regula en este apartado, la concedida para atender el cuidado de un hijo menor de tres años, durante el primer año, a partir del inicio de su disfrute y que se regula en el apartado 7.3.

4.2 Voluntaria:

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reingreso en la empresa deberán hacerlo con una antelación de treinta días naturales al vencimiento de la misma.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel salarial al suyo que hubiera al momento de su petición de reingreso o se produjera en la empresa posteriormente.

4.3 Para atender a los hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente.

VIII. Desplazamientos y traslados

IX. Seguridad y salud laboral

1. *Desplazamientos.*

Cuando por necesidades del servicio, se realicen viajes a lugares distintos del trabajador, se aplicará el procedimiento de viajes establecidos al efecto.

2. *Traslados con cambio de residencia y desplazamientos.*

Se entiende por tal, el cambio de puesto de trabajo que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia.

2.1 Por mutuo acuerdo o a instancia del interesado:

En las conversaciones previas al correspondiente pacto, si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante del Comité de Empresa.

A los efectos de ejecutar el acuerdo logrado no se precisará intervención alguna de la autoridad laboral o judicial y se estará, en todo caso a lo acordado entre las partes.

2.2 Por decisión de la empresa:

Se efectuará cumpliéndose lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y designando siempre entre el personal que cumpla los requisitos necesarios a aquel que tenga menores responsabilidades familiares.

No será trasladado por decisión de la empresa, el personal que tenga cuarenta y cinco años cumplidos o con una antigüedad superior a diez años en la empresa.

Cuando se trate de traslado de personal que tenga la consideración de excedente, se estará a la regulación que para estos casos se establece en el punto 4 de este capítulo.

Asimismo se concretan las compensaciones establecidas en el artículo 40.2 del precitado Estatuto, en el siguiente sentido:

a) PETRESA abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine que incluye el viaje para toda la familia y el transporte de muebles y enseres.

b) Se abonará un viaje de hasta cinco días para el trabajador y otro miembro de su familia al lugar de destino, previo al traslado definitivo, con objeto de poder buscar vivienda. Dichos gastos de viaje se abonarán con arreglo a las normas de la compañía.

c) Se concederá, como licencia retribuida, tanto los días del viaje regulado en el punto b), como los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

d) La Dirección de la empresa optará entre facilitar vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando el trabajador, de acuerdo con las características de su nueva localidad de residencia, o compensarlo con una cantidad mensual equivalente al 10 por 100 de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de PETRESA velará porque el traslado, en materia de vivienda, no ocasione al trabajador perjuicio económico, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de origen.

Si de común acuerdo se pactase un préstamo para la adquisición de vivienda en condiciones ventajosas para el trasladado, podrá sustituirse, de común acuerdo, esta modalidad por la de prima de vivienda anteriormente mencionada.

e) Caso de que se produzca en su centro de origen una vacante a cubrir de la categoría que tiene el trasladado forzoso, después del traslado, éste tendrá derecho preferente para cubrir la vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma. Este traslado tendrá carácter de «a petición del interesado» y en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque puede disfrutar, a estos efectos, de tres días de licencia retribuida.

f) En todas las conversaciones previas al traslado, se informará de las mismas al Comité de Empresa, y si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un miembro del citado Comité.

g) La empresa le abonará en concepto de «indemnización por traslado», una mensualidad completa de su salario real bruto, que comprenda los conceptos:

Retribución base.

Compensación por supresión del concepto de antigüedad.

Complemento retributivo fijo.

Factor riesgo.

1. *Principios generales.*

1.1 Las partes firmantes del Convenio Colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de seguridad y salud laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a los que establece la L.P.R.L.

1.2 Conforme se regula en el presente Convenio, y en el apartado 2.º de este capítulo, la prevención de accidentes es el objetivo prioritario de la política empresarial.

1.3 Siendo la prevención de accidentes el objetivo prioritario de la política empresarial, será de aplicación general la Norma Básica Interna sobre Seguridad e Higiene Industrial y Salud Laboral, NO-020, del grupo CEPESA, para definir la política y práctica de PETRESA en esta materia.

1.4 La regulación de la seguridad y salud laboral obliga a la empresa a planificar las medidas, a estudiar e investigar los riesgos, a evaluar las capacidades profesionales de los trabajadores y, en definitiva, a organizar la producción en función de políticas preventivas. Se procurará que en toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

Se atribuyen las tareas de colaboración en la prevención y protección a los Comités de Seguridad y Salud Laboral, cuyas funciones se relacionan en este capítulo. La empresa, sin perjuicio de la participación de los trabajadores, podrá recurrir a fórmulas externas en aquellos casos que lo considere oportuno o cuando estime que sus medios propios son insuficientes.

1.5 Se potenciarán servicios de protección y prevención en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, y supuestos de riesgos graves e inminentes; deberes de información; de formación; de consulta y participación de los trabajadores.

1.6 La formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario.

1.7 PETRESA ofrecerá a las compañías de servicios su cooperación en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, y pondrá a disposición de las mismas un sistema de coordinación con vista a la protección y prevención de riesgos profesionales e intercambio de experiencias al respecto, sin que esta colaboración libere o limite a estos empresarios de sus obligaciones con el personal a su servicio, ni de su gestión empresarial, pero sí hará un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las normativas en esta materia.

1.8 Se reconoce a los Comités de Seguridad y Salud derecho de participación en los Planes de Seguridad e Higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades laborales, en la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad y salud, en la realización de campañas y programas, en la difusión de técnicas adecuadas, correspondiendo a la empresa la adopción de las medidas oportunas en la materia.

1.9 Las responsabilidades en la gestión de prevención alcanzan a los distintos niveles de la empresa, cada uno, según su función y jerarquía.

1.10 La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y, por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa de prevención podrá tener carácter adjetivo o lateral.

1.11 Es crucial ser sensible a que es preciso contar con la cooperación del conjunto de la plantilla. Ello supondrá que los trabajadores tengan conocimiento suficiente de los fines y medios en que se traducen los objetivos que se establezcan.

Constituyen, estas nuevas normas, un conjunto actualizado de medidas técnicas y sanitarias, de tutela o cualquier otra índole, para eliminar los riesgos de los distintos centros y puestos de trabajo y la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse del desempeño laboral y, conseguir en éste, individual y colectivamente, un óptimo de seguridad.

1.12 El derecho de información gira sobre los riesgos, las medidas y actividades preventivistas de todo tipo, en tanto que el derecho de consulta y de participación implica además la posibilidad de formular propuestas en orden a paliar cualquier riesgo para los trabajadores y eliminar o en su caso mitigar los riesgos cuando se consideren inadmisibles.

En materia de incumplimientos empresariales será de aplicación lo dispuesto en los artículos 45, 46, 47, 48, 49 y 50 de la Ley de Prevención, cuyo cumplimiento es fundamental para observar los principios generales antes reseñados.

1.13 De acuerdo con un planteamiento que busca el equilibrio «inter partes» se establece un conjunto de obligaciones para los trabajadores, que comporta, esencialmente, una actitud positiva de los mismos en cuanto a la utilización de aparatos y utensilios, del equipo de protección, de su formación y de comunicación de aquellas anomalías que puedan percibir y que afecten a la seguridad, la salud laboral y al medio ambiente.

2. *Criterios complementarios de desarrollo de la política de prevención.*

2.1 Especificaciones generales:

PETRESA gestionará y realizará todas sus actividades de forma segura y responsable, cumpliendo con todas las Leyes y regulaciones vigentes, así como aplicando los procedimientos internos y la buena práctica para prevenir y evitar incidir negativamente en la seguridad y salud de las personas y en la seguridad de las instalaciones.

2.2 Planteamiento programático general:

Identificar y evaluar los riesgos potenciales para la seguridad y la salud resultantes de las operaciones e instalaciones existentes o nuevas.

Evitar cualquier riesgo no tolerable para la seguridad y la salud de las personas y protegerlas de posibles accidentes, asociados con las actividades de PETRESA.

Formar a los empleados en el conocimiento y comprensión de los requisitos legales relacionados con la seguridad, higiene y salud laboral, la política, procedimientos internos y «buenas prácticas», así como concienciarles de la importancia de realizar su trabajo con la seguridad e higiene adecuadas.

Realizar, de forma periódica, auditorías de seguridad e higiene de las instalaciones y operaciones de los centros, para controlar el cumplimiento de los requerimientos legales y corporativos, y la utilización de «buenas prácticas».

Realizar y apoyar los análisis, estudios y otras gestiones necesarias, para conocer los posibles aspectos negativos para la salud y seguridad de las personas, que, excepcionalmente, pudieran causar los productos fabricados y/o manipulados en PETRESA, así como comunicar a los empleados y clientes de cualquier nueva información relacionada con estos aspectos.

Utilizar los resultados de las evaluaciones, auditorías, etc., en seguridad, higiene y salud laboral, como criterio importante para evaluar el desempeño profesional de las personas y la gestión de la empresa.

2.3 Especificaciones de seguridad:

PETRESA se compromete a mantener un alto nivel de prevención en materia de seguridad. Los programas de seguridad, tienen como objetivo, por su propia naturaleza, la prevención de accidentes e incidentes en todas las instalaciones.

Las actuaciones y tareas de las personas se realizarán aplicando el concepto de seguridad integrada, por el cual se entiende que cada persona tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas sus funciones y actividades con seguridad.

2.4 Seguridad en información de riesgos:

Para actividades que entrañen riesgos potencial de incidentes/accidentes, se dispondrá de información detallada y actualizada sobre tecnología y seguridad. La información incluirá:

El proceso de funcionamiento y la información requerida para caracterizar y controlar razonablemente emergencias previsibles.

Propiedades físicas y químicas y peligros inherentes de las materias manipuladas en los centros.

Se establecerán y mantendrán los mecanismos necesarios de comunicación entre empleados y la Dirección para:

Estimular a los empleados para que expresen los problemas y sugerencias relativas a la seguridad.

Proporcionar información a la Dirección para que lleve a cabo una labor de valoración, planes de acción y retroinformación.

Comprobar que los empleados entienden y aceptan la necesidad de cumplir con los requerimientos de seguridad.

2.5 Seguridad en evaluación de riesgos:

La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo. La evaluación será

actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se detecten cambios en los niveles o tipos de riesgos. Los resultados de las evaluaciones serán comunicados a los grupos afectados.

De manipularse productos peligrosos, la evaluación se basará en información sobre la toxicidad, inflamabilidad, reactividad y carácter explosivo de las materias manipuladas en las operaciones. Los resultados de las evaluaciones estarán documentados y se revisarán cuando las circunstancias lo aconsejen.

Se llevarán a cabo estudios de análisis del riesgo de accidente en equipos e instalaciones, con la metodología apropiada que permita identificar los peligros, analizar las potenciales consecuencias de un accidente y calcular el nivel general de riesgo.

2.6 Control y auditorías de seguridad:

Para controlar y evaluar el cumplimiento de los requerimientos legales y procedimientos internos, se realizarán las auditorías necesarias con la frecuencia que se establezca.

2.7 Formación y concienciación en seguridad:

Los empleados recibirán la información y formación adecuadas para cumplir con sus responsabilidades en materia de seguridad.

2.8 Empresas suministradoras de bienes y/o servicios:

Se incluirá en los contratos de arrendamientos o servicios, la obligación de las empresas contratistas de conocer y cumplir la normativa interna aplicable a PETRESA, sin perjuicio de la general y la específica de su actividad, que requiere la gestión empresarial de la misma y, además, conforme el número 1.6, el ofrecimiento de colaboración en la materia.

2.9 Emergencias:

Todas las instalaciones de PETRESA estarán preparadas para las emergencias que pudieran tener lugar, para lo que se tendrán las actuaciones siguientes:

Diseñar y preparar planes de emergencias.

Implantar sistemas de información y comunicación de emergencias.

Ejecutar simulacros de emergencias periódicamente.

Realizar prácticas contra-incendios.

Formar a los empleados en los planes de emergencia.

2.10 Seguridad en el trabajo:

Deben elaborarse los procedimientos necesarios que permitan a los empleados cumplir con sus responsabilidades y tareas en el trabajo de una forma segura.

2.11 Seguridad en las instalaciones:

Deben existir programas que aseguren:

La identificación de los riesgos en las instalaciones.

La minimización de incidentes y accidentes.

Que los requerimientos de seguridad son tenidos en cuenta en la toma de decisiones.

2.12 Programas:

Los programas —de los que se informará al personal y a su representación— deben cubrir la totalidad de las fases existentes de una instalación.

2.12 Seguridad en trabajos de inspección y mantenimiento:

Se elaborarán procedimientos para llevar a cabo las operaciones de inspecciones y mantenimiento con la adecuada seguridad.

2.14 Seguridad en almacenamiento, distribución y transporte:

Se elaborarán procedimientos y programas para minimizar los riesgos potenciales en el almacenamiento, distribución y transporte de los productos en, como mínimo, las siguientes áreas de dichas operaciones:

Transporte marítimo y terrestre.

Carga y descarga de productos.

Entrada y salida de vehículos en las instalaciones.

Fugas y riesgos en zonas de almacenamiento.

2.15 Prevención y protección contra-incendios:

PETRESA se compromete a instalar y mantener las medidas y sistemas precisos para la prevención y protección contra incendios en todos sus centros de actividad.

2.16 Especificaciones de higiene industrial:

PETRESA mantendrá una política y actuaciones preventivas y protectoras en materia de higiene industrial. Los programas de higiene industrial tienen por objeto, por su propia naturaleza, proteger a los trabajadores de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos peligrosos para la salud en todas las instalaciones de la empresa.

2.17 Identificación, evaluación y reducción de la exposición:

Deben ser identificados todos los peligros potenciales importantes para la salud en el lugar de trabajo, recopilando la información siguiente:

Un inventario escrito y formal de los agentes físicos, químicos y biológicos que presenten un peligro potencial en cada instalación actualizado cuando tengan lugar cambios importantes.

Observaciones de los empleados y otros trabajadores.

2.18 Protección respiratoria:

Aquellas instalaciones en las que estén presente agentes físicos, químicos o biológicos peligrosos, deberán llevar a cabo programas periódicos para la protección respiratoria, que incluirán:

Aprobación médica para las personas que tengan que utilizar equipos de protección respiratoria.

Selección de mascarillas y respiradores apropiados y homologados. Comprobación de que las mascarillas y respiradores se ajustan adecuadamente.

Formación de los empleados en el uso y las limitaciones de las mascarillas y respiradores.

Almacenamiento, mantenimiento y reparación adecuada de las mascarillas y respiradores.

2.19 Especificaciones de salud laboral:

PETRESA se compromete a mantener como objetivo importante la prevención y protección en materia de salud laboral. Los programas de salud laboral que se reflejan a continuación, y que tiene como objeto, por su propia naturaleza, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales que afecten a los empleados y la promoción de la salud de los mismos en todas las instalaciones de la compañía.

2.20 Programa de salud laboral:

Todas las instalaciones de PETRESA tendrán un programa escrito de salud laboral, que incluirá los siguientes aspectos:

Servicios médicos internos o contratados disponibles.

Exámenes médicos al personal de nuevo ingreso, así como a aquellos empleados a los que les fueran asignados trabajos específicos que requieran condiciones de salud especiales.

Revisión médica periódica de todos los empleados especialmente de los expuestos a peligros físicos, químicos o biológicos identificados.

Mantenimiento de un sistema confidencial de informes médicos.

Primeros auxilios.

Promoción de salud y seguridad fuera del trabajo.

2.21. Revisiones médicas:

Todas las personas aceptadas para desempeñar un trabajo, deberán pasar una revisión médica antes de ser contratadas.

Todos los empleados a los que se les vaya a asignar trabajos específicos que requieran condiciones de salud especiales, físicos y/o psíquicas, serán examinados por un médico antes de recibir la nueva asignación, para determinar si su estado de salud permite que desempeñen la nueva ocupación.

Siempre que lo requiera la Ley o la normativa interna, todos los empleados expuestos a peligros identificados específicos, físicos, químicos o biológicos en el lugar de trabajo, deberán pasar revisiones médicas periódicas que permitan detectar cualquier efecto nocivo para la salud del empleado.

2.22 Registro de datos médicos y confidencialidad:

Cuando se lleve a cabo la revisión médica previa a la contratación del trabajador, deberá iniciarse un informe médico del empleado y será guardado separadamente del informe personal del trabajador. El informe médico deberá contener toda la información referente al estado de salud del empleado.

La información médica contenida en dicho informe deberá ser considerada confidencial y, para que se pueda permitir su divulgación, será

necesario utilizar medios legales o la autorización del empleado. El acceso a los informes médicos de los empleados deberá estar limitado al personal médico del centro. Los empleados tendrán acceso a su propio informe médico para su revisión y comentarios.

2.23 Promoción de la salud y la seguridad:

PETRESA establecerá y llevará a cabo un programa de promoción de la seguridad y la salud para la prevención de enfermedades profesionales. Este programa deberá incluir la comunicación y formación permanente de los empleados.

La trayectoria en materia de salud de los empleados deberá ser analizada periódicamente para identificar las causas principales de los accidentes del trabajo, y se establecerán y cumplirán programas apropiados de educación y asistencia para prevenir dichos accidentes.

Se estará, además, en lo que se refiere a servicios médicos y medicina preventiva, a lo dispuesto en los apartados 7 y 8 de este capítulo.

2.24 Evaluación y control:

Se realizarán auditorías periódicas de los programas de salud y seguridad de los trabajadores en las instalaciones para evaluar su eficacia, comprobar el cumplimiento de los objetivos de la norma y proteger la salud de los empleados.

Las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, se planificarán de modo que en el menor tiempo posible y nunca más allá de la vigencia del Convenio se tengan realizados y entregados a todos los trabajadores. Las evaluaciones de los puestos se revisarán inmediatamente después de producido algún accidente o incidente, o por que así lo considere el CSS.

La gestión de estas evaluaciones corresponde a la Dirección de la empresa, que las interpretará y revisará cuando sea necesario para actualizar su contenido, previa consulta con la representación del personal.

2.25 Marco de actuación:

Todas las actividades, tareas o funciones que se realicen por PETRESA y puedan producir daños a las personas o instalaciones, deberán ser precedidas por un análisis desde el punto de vista de la seguridad, de forma que ésta no se vea comprometida por ninguna otra consideración.

2.26 Difusión de la política y práctica de seguridad, higiene industrial y salud laboral:

Los resultados que se obtengan, por aplicación del sistema de seguridad, serán en función del convencimiento y aceptación del mismo por parte de todas las personas que integran PETRESA y, en especial, de la línea de mando hasta el máximo nivel.

Teniendo en cuenta la enorme importancia del factor humano en estos temas, se deberán realizar campañas de información y formación sobre la política y prácticas en materia de prevención, con relación a la seguridad, higiene industrial y salud laboral.

3. *Los Comités de Seguridad y Salud.*

3.1 El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

3.2 Constitución. El CSS estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual a aquéllos, por otra.

3.2.1 En las reuniones del CSS podrán participar, con voz y sin voto, los Delegados Sindicales del centro de trabajo si los hubiere, así como los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa especialmente cualificados para asuntos a tratar en cada reunión y técnicos en prevención ajenos a la empresa, comunicándose en este caso a la otra parte y con antelación mínima de setenta y dos horas.

3.2.2 Se designará Coordinador a un empleado de la empresa que no tenga la condición de miembro del Comité. La designación de éste se hará por acuerdo de ambas representaciones.

Este Coordinador, con voz pero sin voto, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Notificar la convocatoria de las reuniones.

Redactar su orden del día, en base a las propuestas de ambas partes.

Transcribir de forma resumida los acuerdos adoptados en cada reunión y redactar el acta que contenga el desarrollo de la misma.

Publicar las convocatorias y las actas.

Expedir certificaciones.

Otras funciones similares.

4. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 7 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

No obstante, existen cinco excepciones a esta regla general, considerando, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tuviera como representante:

1.º El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (art. 37.1).

2.º El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos (art. 37.1).

3.º El tiempo dedicado a la formación (art. 37.2).

4.º El tiempo dedicado a presentarse en los lugares de trabajo donde se han producido daños para la salud de los trabajadores [art. 37.1 en relación con el art. 36.2, c)].

5.º El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo.

5. Prácticas contra incendios.

Dentro de los planes de formación se establecerá un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos Comités de Seguridad y Salud.

La empresa garantizará la preparación permanente en la lucha contra incendios, no sólo al personal de dedicación exclusiva a estas tareas, sino al personal que tenga previsto actuar en cualquier tipo de emergencia.

6. Prendas de trabajo.

La compañía dotará al personal cuyo puesto de trabajo lo requiera, de las correspondientes prendas. En cuanto a su composición, plazo de entrega y duración de las mismas, se estará a la normativa interna actualmente existente.

7. Adaptación permanente.

De dictarse, a partir de la fecha de vigencia de este Convenio, Reglamento o normas que desarrollen la Ley de Prevención de Riesgos, y entrañar la nueva normativa, en su aplicación, en su conjunto, un nivel superior de garantía para el trabajador, el Comité de Empresa, junto a la representación de la empresa, se constituirá en Comisión negociadora de este Convenio, a la mayor brevedad posible para negociar la necesaria adaptación y, consecuentemente, de alcanzarse acuerdos al respecto, introducir en este texto las modificaciones, adiciones o supresiones que se acuerden.

X. Régimen disciplinario

1. Introducción.

Objeto

Las presentes normas de régimen disciplinario tienen como objetivos básicos:

El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organización de la misma.

La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la empresa como del trabajador.

2. Faltas.

2.1 Faltas laborales:

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y lo establecido en las presentes normas.

2.2 Procedimiento ante faltas:

Todo mando, cualquiera que sea su nivel, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable, el correspondiente parte de falta en el trabajo, previa comunicación al inculcado, si lo hubiera, tramitándolo por el conducto jerárquico a la Jefatura del Departamento de Personal.

Todo trabajador conocedor de una irregularidad en el trabajo, aunque no tenga la condición de mando, está obligado a ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o Jefe del Departamento de Personal, de forma fehaciente.

La empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves o graves, las que podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto y, concretamente, al artículo 114 de la Ley Procesal Laboral. En las faltas calificadas como graves, la Dirección del centro, antes de adoptar la decisión referida en el párrafo anterior, pondrá los hechos en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador afectado, concediéndoles a éstos un plazo de tres días hábiles para que presenten las alegaciones oportunas, resolviendo, sin más, una vez transcurrido este plazo, tanto si se hubieran presentado alegaciones, como si no se hubieran hecho en el momento oportuno.

Las faltas muy graves serán sancionadas por la Dirección del centro y a los efectos de proporcionar una adecuada defensa y una decisión objetiva, y dado el carácter excepcional de las mismas, previa instrucción del oportuno expediente disciplinario, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del presente capítulo.

Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en falta de las calificadas de muy grave. Esta suspensión tendría el carácter de provisional, a resultas del preceptivo expediente y, en ningún caso, podría superarse, en esta situación, un tiempo superior a un mes. De confirmarse, al término del expediente, la comisión de la falta imputada se descontará de la correspondiente sanción, de consistir ésta en suspensión de empleo y sueldo, el período de suspensión provisional devengado. De no confirmarse la comisión de la falta, se le reintegrarán al trabajador todas las retribuciones correspondientes al tiempo de suspensión provisional, y de comprobarse, pero imponerse otro tipo de sanción o la suspensión por tiempo inferior, se produciría el ajuste a que hubiere lugar.

2.3 Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

2.4 Tipos de faltas:

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

Se considera falta de puntualidad la incorporación al centro de trabajo después de la hora de entrada, y antes que transcurra la mitad de la jornada.

2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Los retrasos de más de media jornada se considerarán comprendidos en este apartado.

3. No notificar, sin que exista causa justificada, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, salvo que se acredite que, además, la falta de aviso ocasionó perjuicios en la organización del trabajo, siendo entonces la falta muy grave.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio tan pronto como se produzcan.

5. Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin causa justificada.

6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de IT por enfermedad o accidente.

7. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.

8. La permuta de turnos, servicios y puestos de trabajo, sin autorización, cuando no se produzca perjuicio para la empresa o el servicio por haber quedado cubierto el puesto.

9. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o compañeros.

10. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida.

11. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando en puesto que no sea de turno.

4. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la empresa.

5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.

6. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo cuando no revistan especial gravedad.

7. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cuatro o más veces en el período de treinta días.

3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón a su trabajo en la compañía.

4. El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, de puesto de turno o si pudiera implicar perjuicio para la empresa o a los trabajadores o de accidente.

6. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

7. El incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

8. Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, en contra de la normativa de seguridad y salud dada al efecto, salvo en aquellas dependencias en que, por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando se trabaje en contra de la normativa preventiva establecida al efecto, o repercuta negativamente en el trabajo.

10. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

11. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa, o a las personas que trabajen en la compañía, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad y la actitud de acoso sobre otro empleado de la empresa, con propósito deshonesto, manifestando una petición prevalente de actuaciones, no queridas por quien la recibe y atentatoria a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

12. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo.

13. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la institución sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.

14. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.

15. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.

16. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

17. El acoso sexual.

3. Expediente disciplinario.

3.1 Finalidad:

Dar garantía y una adecuada defensa al personal, cuando se enjuicien posibles infracciones muy graves.

Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos y en la resolución final.

Determinar, en su caso, las responsabilidades que fueran procedentes, en su aspecto disciplinario.

3.2 Solicitud:

Podrá originarse expediente disciplinario, siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave, a instancias de:

La Dirección de la compañía, o del centro de trabajo, o personas en las que, por éstas, se delegue.

Los mandos, trabajadores y representantes sindicales solicitarán de la Jefatura de Personal, por escrito, el inicio de las actuaciones, relacionando las causas que, a su juicio, justifican la apertura de expediente, y siempre que se presuma la existencia de una falta muy grave.

3.3 Actuaciones y trámites:

a) Las faltas tipificadas en los puntos 1 y 2 de faltas muy graves no necesitarán incoación de expediente, y su sanción será impuesta directamente por la Dirección del centro. En estos casos cuando la sanción propuesta sea de despido, se seguirá el trámite de audiencia al trabajador y al Comité de Empresa previsto para las faltas graves en el punto 2.2 de este capítulo.

b) Ante cualquier falta muy grave, distinta de las reseñadas en el apartado anterior, se iniciará un expediente contradictorio que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

La Dirección del centro, recibida la solicitud a través de la Jefatura de Personal, nombrará un Juez Instructor quien, a su vez, si lo considera necesario designará un Secretario para que pueda auxiliarle. Dicho nombramiento será comunicado al inculcado y al Comité de Empresa, a los que, al mismo tiempo, se les notificará la aceptación y el inicio de las actuaciones.

El Comité de Empresa, a petición del inculcado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente, excepto en las pruebas testificales en las que, dicha asistencia quedará al arbitrio de los testificantes.

El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos pudiendo el inculcado proponer las que crea pertinentes. El Juez realizará todas aquellas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice.

El miembro del Comité de Empresa sólo tendrá función de presencia en las actuaciones a las que asista, debiendo firmar los documentos que en ellas se generen.

La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de treinta días hábiles, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen y, oportunamente, se pasará pliego de cargos al inculcado, para que, en el plazo de tres días, pueda proponer pruebas y presentar escrito de descargo, haciendo en el mismo las recusaciones que consideren oportunas si hubiere lugar.

Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al expedientado, y al Comité de Empresa, y durante el tiempo de cuarenta y ocho horas, el trámite de audiencia, pudiéndose examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que remitirá al Instructor.

Éste, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Jefatura de Personal con lo que terminará su actuación.

La Dirección, a la vista de las actuaciones, y de los informes emitidos (del Instructor y del Comité de Empresa), procederá a dictar la resolución final. Ésta deberá ser motivada, determinándose en ella: La falta que se estimase cometida, el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediere y, en relación con la propuesta, podrá decidir entre alguno de estos pronunciamientos:

Confirmar la propuesta del Instructor, cuando esté acreditado el cumplimiento de la exigencia de forma y la realidad de la infracción imputada al trabajador, y su calificación como muy grave.

Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos inculcados al trabajador, o éstos no sean constitutivos de falta.

Revocarla, en parte, cuando la falta no haya sido adecuadamente calificada. En este caso, el Director del centro podrá imponer otra sanción adecuada a la gravedad de la falta.

Anular las actuaciones, de no cumplirse los requisitos formales establecidos.

Dicha resolución se notificará al interesado con copia al Comité de Empresa y a los Delegados de las secciones sindicales, si los hubiera, y cuando a la compañía le conste la condición de afiliado a un sindicato del expedientado.

3.4 Expediente a representantes de los trabajadores:

En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en los artículos 68, a), del Estatuto de los Trabajadores, y 108 y 114 de la Ley Procesal Laboral, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes integrantes de la representación a la que perteneciera, así como de tratarse de representante sindical afiliado a un sindicato, se le dará previa audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiera, siempre que conste su condición de afiliado.

4. Sanciones.

4.1 Enumeración y gradación:

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación privada verbal.

Amonestación privada por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de trece días a cuatro meses.

Inhabilitación para el ascenso por período no superior a tres años. Despido.

4.2 Anulación de notas desfavorables:

Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal, serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad.

No obstante deberán observarse para dicha anulación los siguientes plazos mínimos a partir de la última sanción impuesta:

a) Tres meses en caso de faltas leves.

b) Seis meses en caso de faltas graves.

c) Un año en caso de faltas muy graves.

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta y cumplida.

XI. La representación de los trabajadores

1. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

La representación colectiva de los trabajadores en la empresa se realizará a través de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que, a tal fin, se establece en el título II, capítulo I y sección primera, del mencionado Estatuto.

Como excepción al párrafo anterior se establece que el crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, a los miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal en los centros donde no exista Comité, será de cuarenta horas laborables mensuales que podrán acumularse, independientemente en cada centro, entre sus miembros, para ausentarse de su puesto de trabajo para su actividad sindical.

El crédito de horas mensuales de que disponen los miembros del Comité de Empresa y en su caso el Delegado de Personal, se concreta para las siguientes situaciones:

a) 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 o Delegado de Personal.

b) Actos de gestión que deban realizarse por encargo del Comité de Empresa o por razón de sus obligaciones específicas como miembro de aquél o como Delegado.

Con cargo a dicho crédito de horas, los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, sobre asuntos de carácter sindical o laboral. Para ausentarse de los puestos de trabajo, deberá seguirse el procedimiento establecido para licencias y permisos y, de ser posible, comunicarse con una antelación de cuarenta y ocho horas. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, de ser posible, se producirá convenientemente.

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

No se considerará absentismo las licencias sindicales que, dentro de los límites establecidos en el Convenio, se utilicen para actuaciones derivadas de la actividad sindical del propio centro de trabajo, sin perjuicio de que se sigan los trámites establecidos y la empresa efectúe el oportuno control de las horas empleadas.

Cuando sea necesaria la sustitución de un miembro del Comité de Empresa por la utilización del crédito de horas y éste formara parte de un equipo en jornada de turno rotativo, será de aplicación, a todos los efectos, lo previsto en el presente Convenio, en materia de disponibilidad para cubrir el absentismo en dicha jornada de trabajo.

2. *Derechos sindicales de los miembros del Comité o Delegados de Personal cuando aquél no exista.*

a) Información sobre la marcha de la empresa e inversiones.

1. Informes económicos:

Se observará el plan de información económica contenida en el anexo 3. El Comité de Empresa, en sus reuniones con la Dirección, podrá examinar la problemática económica y productiva de los centros de trabajo.

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. Se incluirá información sobre las inversiones en materia de investigación.

b) Intervenir en los expedientes de sanción en la forma que se regula en el capítulo X, de este Convenio, en su punto 3.3, apartado b).

c) Los modelos de contratos de trabajo se facilitarán al Comité de Empresa, o cuando éste no exista al Delegado de Personal, y todo trabajador, con carácter general, podrá exigir, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo, por escrito, así como un 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, o, en ausencia de éste al Delegado de Personal, una relación del personal sujeto a Convenio, indicando el tipo de contrato que tiene cada uno. Igualmente, la empresa comunicará las altas de personal indicando el tipo de contrato que ha suscrito con cada trabajador.

d) 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; igualmente se le facilitará el material de oficina necesario.

e) 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 podrá utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora, télex y telefacsimil, en la forma establecida para el funcionamiento dichos medios.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la compañía a los efectos de que ésta pudiera 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.

f) Se garantiza plenamente que, después del cese en el Comité de Empresa, la compañía no ejercerá discriminación alguna por las actuaciones que estos trabajadores tuvieron en el ejercicio de su representación sindical.

g) La compañía garantizará, en cada centro de trabajo, la utilización de locales para la celebración de asambleas, siempre que se cumplan los requisitos establecidos a estos efectos en la legislación vigente.

h) Como extensión de la información a los Comités de Empresa prevista en el artículo 64.uno, tres, a), del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará de cualquier cambio que se produzca en la estructura organizativa del centro de trabajo, y, siempre que sea posible, con anterioridad a producirse dicha modificación.

Igualmente, la compañía, hará entrega de copias de las descripciones de puesto de trabajo, al Comité del centro correspondiente, o, en ausencia de éste, al Delegado de Personal, y en el momento de dársele a los propios interesados, y, ello, cada vez que se produzcan cambios de funciones en los puestos que determinen la modificación de las descripciones.

i) 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.

3. *Otros derechos sindicales.*

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 e).

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.

4. *Cláusula final.*

La regulación de la representación del personal desarrollada en el presente capítulo, se adaptará a la legislación que, promulgada con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, regule la materia, cuando ésta, la nueva, de su aplicación, en su conjunto, pudiera entrañar un nivel superior de representación, que requiera la adaptación.

XII. **Obra social**

1. *Economato.*

Los jubilados, los incapacitados, las viudas o viudos y huérfanos no emancipados de empleados de la compañía, podrán utilizar el economato en los centros de trabajo en los que exista; arbitrándose, de común acuerdo entre aquélla y los interesados, fórmulas para el reembolso de estas compras.

2. *Becas a empleados.*

Se mantiene la existencia de un fondo para este concepto, regulándose su concesión y control en conformidad al procedimiento correspondiente. Este fondo se incrementará un 2 por 100 anual durante la vigencia del presente Convenio.

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

3. *Ayuda escolar y becas para hijos de empleados.*

Se mantiene la existencia de un fondo para este concepto, regulándose su concesión y control en conformidad al procedimiento correspondiente. Este fondo se incrementará un 2 por 100 anual durante la vigencia del presente Convenio.

4. *Jubilación.*

Se establece, dentro de una adecuada política de empleo, la jubilación forzosa, a los sesenta y cinco años, para el personal en activo, que, al momento de cumplir dicha edad, tenga derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social y a las prestaciones complementarias del plan de pensiones de «PETRESA».

Consecuentemente, de tener derecho el trabajador, en aplicación del plan de pensiones, además de a la pensión de la Seguridad Social, a la prestación básica de jubilación del plan, el retiro se producirá, de forma automática y conforme se pacta en este Convenio, al cumplir el trabajador sesenta y cinco años.

A estos efectos, y para hacer posible el retiro en la forma indicada, los trabajadores que, estando en activo, vayan a cumplir los sesenta y cinco años, solicitarán de forma fehaciente de la Seguridad Social, dos meses antes del cumplimiento de dicha edad, el pase a la situación de jubilación, dando cuenta de dicha solicitud a la Dirección de la empresa, a la entidad gestora y a la Comisión de Control del Plan de Pensiones, para que adopten las decisiones pertinentes en orden a la extinción de la relación laboral y la liquidación de la prestación básica de jubilación a que hubiese lugar.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, la Dirección de la empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá, en atención a las especiales condiciones de capacitación de su solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos del centro de trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la compañía por períodos anuales, respetándose, durante dichos períodos, el derecho del trabajador a las prestaciones y aportaciones del plan de pensiones, establecidas para los trabajadores en activo, menores de sesenta y cinco años.

5. Transportes.

Se mantienen los actuales servicios de transportes y, en compensación de éstos, para las personas que tengan su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre a 6 kilómetros, como mínimo, del paso del medio de locomoción establecido por la Compañía.

6. Ayuda especial para hijos de empleados.

Se garantiza la ayuda especial complementaria, con las mismas prestaciones para ayudar a gastos de reeducación e integración de todos los hijos discapacitados físicos o psíquicos de los trabajadores de PETRESA, haciéndose extensiva a todos aquellos que, en razón a su grado de minusvalía, lo precisen. Estas prestaciones serán administradas por los Servicios de Orientación Social, quienes seguirán en este contexto de ayudas especiales, prestando asesoramiento y administrando las referentes a toxicomanías (alcoholismo, drogadicción, etc.) de trabajadores de PETRESA y sus familiares de primer grado que vivan a sus expensas.

7. Garantías mínimas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad para hechos causantes anteriores al 31 de diciembre de 1997.

Se garantiza al personal de la empresa jubilado, con anterioridad al 31 de diciembre de 1997, una percepción anual bruta de 1.318.733 pesetas (7.925,75 euros) durante el año 1999, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de la empresa, y al personal incapacitado con calificación de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, por hechos causantes anteriores al 31 de diciembre de 1997, una percepción bruta anual de 1.318.733 pesetas (7.925,75 euros) durante el año 1999, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de empresa.

A los viudos y viudas de empleados de la compañía fallecidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, se les garantiza una percepción anual bruta de 1.037.399 pesetas (6.234,89 euros) durante el año 1999, entre la pensión de la Seguridad Social y complemento de la empresa.

Con regulación prevista para la situación de orfandad del presente Convenio, los huérfanos de empleados de la compañía fallecidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1997 tendrá derecho, durante el año 1999, a 33.868 pesetas (203,55 euros brutos), que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

Con la regulación actualmente existente para la situación de orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados para todo trabajo, con calificación de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, por hechos causantes anteriores al 31 de diciembre de 1997, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 33.868 pesetas brutas (203,55 euros), por cada hijo.

8. 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 último caso pueda demostrarse que no se perciben otras rentas de trabajo, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 31.697 pesetas brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 1.318.733 pesetas (7.926 euros) 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 hubiere, previa justificación de todo ello.

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

9. Atenciones sociales.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los siguientes servicios: Asistencia sanitaria, vestimenta y equipo, cafetería, comedor (suplemento dietas), anticipos extraordinarios y concesión de préstamos al personal de PETRESA. Oportunamente, la compañía facilitará al Comité de Empresa información detallada por conceptos de estos gastos.

10. Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

«Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA), dentro de lo establecido en el Plan de Pensiones del Grupo CEPESA, ha constituido un

plan de pensiones de conformidad con lo dispuesto en la ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de Sistema Empleo y que tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de PETRESA, a cuyo favor se ha constituido, a percibir prestaciones —rentas o capitales— por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las prestaciones del plan son autónomas e independientes de las del Sistema de la Seguridad Social y tienen el carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

El plan de pensiones se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por su Reglamento, que, entre otras cuestiones, establece las condiciones de alta y baja de los partícipes y beneficiarios, sus derechos y deberes, el régimen financiero, las prestaciones cubiertas por el plan, y las normas de organización y control del mismo.

Teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el plan de pensiones PETRESA, para la adquisición de la condición de partícipe del mismo, la compañía garantiza con anterioridad a la adquisición de esta condición, de manera directa durante dicho período, unas prestaciones equivalentes a las previstas en el plan, para las siguientes contingencias:

Prestación	Número artículo del Reglamento
Invalidez de activo	33
Invalidez a favor de los hijos	34
Viudedad de activo	36
Viudedad de inválido	37
Orfandad	38

Los requisitos para adquirir derecho a las prestaciones anteriores serán idénticos a los contemplados en el artículo 40 del Reglamento del Plan de Pensiones, que deberán acreditarse, en este caso, ante CEPESA y no ante la Comisión de control del plan al no estar integrados en el mismo.

XIII. Comité de Control e interpretación del Convenio

Este Comité de Control integrado por el Comité de Empresa, conjuntamente con la representación de la empresa, como órgano colegiado, estará capacitado para ejercer acciones, en el ámbito de su competencia, por acuerdo de las partes, y en cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo.

Dicho Comité se reunirá, como mínimo, una vez cada tres meses, siendo sus funciones, las siguientes:

a) Resolver todas las dudas que surjan, en relación a lo dispuesto en la legislación reguladora de los Convenios Colectivos, y dilucidar cuantas diferencias afecten a la interpretación y aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo y en desarrollo de las fórmulas de composición del artículo 37.2 de la Ley fundamental y resultante de ejercitar la autonomía colectiva.

b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información referida al seguimiento del Convenio Colectivo.

c) Entender con carácter previo, conjuntamente con la representación de la empresa, en el preceptivo trámite de conciliación, de asuntos laborales de carácter general. Se entiende por asuntos de carácter general, aquellos que afectan a uno o más centros de trabajo, pero que la problemática que plantean o la resolución dada a los mismos pueda afectar a colectivos diferentes y que requieran, por tanto, soluciones armónicas y generales.

Las funciones de los apartados a) y c) antes señalados, serán previas a la intervención de la Jurisdicción Social, aunque no obstruirán el libre ejercicio por las partes, con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas representaciones, consecuentemente, convienen en dar cuenta a este Comité de Control de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio.

El Comité de Control resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno del Comité de Control, se reflejará por escrito en el acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, harán constar su argumentación en el acta de la reunión, y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia. En cualquiera de estos dos casos, se dará cuenta de ello a los interesados.

La inobservancia de este trámite, prejudicial y pacificador, impide el examen de la cuestión de fondo discutida, hasta que no conste el agotamiento del trámite o, al menos, se acredite el empleo de la diligencia exigible para que entren en juego sus oficios de composición.

XIV. Cláusulas derogatorias y adicional

Cláusulas derogatorias.

Derogado el Reglamento de Régimen Interior y la Ordenanza de Industrias Químicas de 1974 por el Convenio de 1994, las condiciones del presente pacto y conforme los artículos 3.82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, regulan las relaciones laborales en PETRESA.

Cláusula adicional. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas o pactos que, en la actualidad, y antes de la entrada en vigor de este Convenio, disfrute el personal a título individual, consideradas, en su conjunto, y que ya estén consolidadas, en cuanto no resulten mejoradas expresamente por lo pactado en este Convenio.

ANEXO 1

Participación en resultados de la empresa

Al coeficiente obtenido se aplicará el porcentaje asignado a esta variable, para cada año, de la retribución base anual más el complemento retributivo fijo que corresponda a cada trabajador en Convenio en alta el mes en que se practica la liquidación y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior. Como porcentaje aplicable a este concepto se establece el 1,75 por 100 para el año 1999, el 2 por 100 para el 2000, el 2,25 por 100 para el 2001 y el 2,5 por 100 para el año 2002.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje del absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4 por 100 por todos los motivos, excepto licencias retribuidas y descanso por maternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

Variación BAI - Porcentaje	Coeficiente
= 80	1,00
80,1 a 89,9	1,125
90,0 a 99,9	1,250
100,0 a 109,9	1,375
110,0 a 114,9	1,500
115,0 a 119,9	1,625
120	1,750

BAI: Beneficio Antes de Impuestos, recogido en la Memoria de la compañía de cada año. Para la obtención de la variación del BAI a aplicar se actuará según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{BAI año en curso}}{\text{BAI medio de los tres años anteriores}} \times 100 = \text{Variación BAI}$$

ANEXO 2

Norma de vacaciones

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

1. Personal de jornada continuada.

1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso:

Todo el personal sujeto a jornada normal o turno A/B, 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.

En la programación de vacaciones anuales, a partir del año 2000, deberán incluirse obligatoriamente todos los días de vacaciones, licencias y horas extras que estén pendientes de disfrutar de los años anteriores a excepción de seis días.

Será obligatorio la programación de las horas extras a descansar del año anterior, junto con la programación anual de vacaciones.

Durante el año deberán programarse trimestralmente el disfrute de las horas extras a descansar realizadas con anterioridad, no siendo necesario programar las licencias del año en curso.

1.3 Plan de vacaciones:

1.3.1 Todo el personal sujeto a estas jornadas, tendrá que entregar, antes del 31 de enero de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones para el año siguiente, de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo, junto con la programación de las horas extras a descansar del año anterior. Este grupo será publicado por el Departamento de Personal en base a los criterios determinados por la Jefatura 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 su plan de vacaciones, el Departamento de Personal, en colaboración con el Departamento correspondiente, procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices de esta norma, informándose al Comité de Empresa y al personal implicado, obligado a sujetarse a él.

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

1.3.4 Los Departamentos darán las máximas facilidades al personal que puedan 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 Los dos primeros sábados que el personal de jornada A/B incluya en su plan de vacaciones y que le correspondiese trabajar, no serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo de vacaciones.

A partir del tercer sábado que le corresponda trabajar que solicite como vacaciones, se le contabilizará medio día por cada uno de éstos.

Todo lo anterior expuesto no exime de que, cada vez que se disfrute un sábado que no suponga descuento, se tenga que confeccionar el correspondiente impreso de vacaciones.

1.3.6 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 quince días de antelación.

1.3.7 Si un trabajador tuviese programadas oficialmente sus vacaciones y, como consecuencia de una incapacidad temporal, no pudiera disfrutarlas dentro del año, excepcional y exclusivamente para estas situaciones, podrá disfrutarlas dentro de los seis meses siguientes al alta, siempre que en el disfrute no se supere la fecha del 31 de diciembre del año siguiente al que corresponden las vacaciones devengadas.

1.3.8 Durante el año deberán programarse trimestralmente el disfrute de las horas extras a descansar realizadas con anterioridad.

2. Personal de turno rotativo.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que, cada trabajador, de sus días de descanso, cubra veinticinco días del resto del equipo para que, de esta forma, se cumpla la jornada anual pactada, y para que el disfrute de las vacaciones no produzca horas extras por los restantes miembros del equipo a turno.

2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso:

2.1.1 Todo el personal en jornada de turno rotativo, tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le corresponden en dicho período.

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.

2.1.4 Si al terminar el año, un trabajador no ha cubierto igual número de días de vacaciones que los disfrutados por él, y siempre que haya sido motivado por causas ajenas a dicho trabajador, no se le tendrá en cuenta dicho déficit de jornada, con la salvedad de las horas que sean necesarias para cubrir, en los próximos años, las vacaciones que se disfruten en las condiciones señaladas en el punto 2.1.3.

2.1.5 Si un trabajador tuviese programas oficialmente sus vacaciones y, como consecuencia de una incapacidad temporal, no pudiera disfrutarlas dentro del año, excepcional y exclusivamente para estas situaciones, podrá disfrutarlas dentro de los seis meses siguientes al alta, siempre que en el disfrute no se supere la fecha del 31 de diciembre del año siguiente al que corresponden las vacaciones devengadas.

2.2 Alternativas para el disfrute de las vacaciones:

2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado. 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 al incorporarse un trabajador a su turno teórico, una vez finalizada la sustitución de vacaciones de otro miembro del equipo, coincidiera la realización de noche/mañana y para evitar dos jornadas seguidas, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que se encuentre de descanso.

c) Si por el mismo motivo anterior, le coincidiera a un trabajador tener que realizar las jornadas de noche y tarde, y para que no tenga que trabajar doce días sin descanso, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que esté ese día 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 jornada de trabajo a turno, pactada en el capítulo II, punto I, cada equipo puede decidir el disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en los ciclos de descanso. En este caso, las 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 períodos, de acuerdo con la normativa expuesta en el apartado 2.2.1.

2.3 Vacaciones del turno suplente:

Cuando un miembro del turno suplente no esté incorporado a un turno, los días de trabajo que excedan sobre su jornada teórica de ese mes, tendrán el tratamiento como si se tratara de días cubiertos por vacaciones a otros trabajadores, dándole, por tanto, el derecho a disfrutar el mismo número de días de vacaciones, sin tener que cubrir a nadie.

Si el miembro del turno suplente está incorporado a un turno, tendrá a efectos de vacaciones, el mismo tratamiento que el personal de turnos.

Cuando se den las dos situaciones, el tratamiento será de una forma mixta.

No se le tendrá en cuenta al personal del turno suplente, el posible déficit que pudiera existir al final del año de no cubrir vacaciones por ausencia de absentismo en los equipos que tiene asignados.

2.4 Plan de vacaciones:

2.4.1 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 del año siguiente y la alternativa elegida para el disfrute, junto con la programación de las vacaciones y licencias a descansar del año anterior.

En el supuesto de que los miembros del equipo de trabajo no coincidan en la misma alternativa, y caso de no haber acuerdo previo, las vacaciones se planificarán conforme a la alternativa elegida por la mayoría de los

componentes de dicho equipo de trabajo y caso de persistir el empate, será el mando el que tome la decisión.

En todo caso siempre se respetará el que un trabajador elija el 50 por 100 de sus vacaciones de forma ininterrumpida.

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

2.4.3 En el supuesto de que al 31 de marzo algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Departamento de Personal, en colaboración con el Departamento correspondiente, procederá a establecerlo, de acuerdo con las directrices de esta norma, informándose al Comité de Empresa y al personal implicado, obligados a sujetarse a ello.

2.4.4 Las vacaciones no programas sólo se concederán cuando lo permita la programación oficial y cuando se soliciten, salvo circunstancias urgentes justificadas, con quince días de antelación.

2.4.5 No se llamará a ningún miembro del equipo que esté ya disfrutando su ciclo de descanso para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

2.4.6 Durante el año deberán programarse trimestralmente el disfrute de las horas extras a descansar realizadas con anterioridad.

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 empleados con todas a 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, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad en la empresa a que se le respete su programación, y en caso de igualdad en la antigüedad, el de mayor edad.

El empleado que hubiese hecho uso de este derecho, no podrá ejercerlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes compañeros por el mismo orden de antigüedad en la empresa.

Si, una vez ejercido el derecho de antigüedad, el empleado 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 incapacidad temporal.

La incapacidad temporal 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 temporal.

El trabajador que hubiera sido declarado en incapacidad temporal 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 período, se le conceda que el tiempo de incapacidad temporal interrumpa sus vacaciones, a partir del tercer día de baja.

La Jefatura de Personal, a la vista de la petición, recabando 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.

5. Incidencia de cambios de puesto o traslados en las vacaciones programadas.

Si el cambio o traslado se produce dentro de los sesenta días anteriores a la fecha en que el afectado tuviera programado el inicio de sus vacaciones, deberán respetarse las mismas, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. En este último caso, y especialmente en los supuestos de que lo impidieran las necesidades del servicio por coincidencia de fecha con la programación de otros compañeros de trabajo, sin perjuicio, por supuesto, de realizarse el cambio o el traslado y atender a las necesidades del servicio, se negociaría oportunamente una solución entre los interesados, que podría requerir el asesoramiento del Comité de Empresa.

El acuerdo así logrado se trasladará al superior jerárquico de los interesados y al Departamento de Personal, que se ocuparán de su cumplimiento, salvo que el mismo pudiera ir contra las necesidades del servicio.

ANEXO 3

Información trimestral al Comité de Empresa

Fecha de entrega:

Período enero/marzo: Mes de junio.

Período enero/junio: Mes de septiembre.

Período enero/septiembre: Mes de diciembre.

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

Índice del contenido

1. Comentarios.

Un resumen general del sector con los 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:

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

2. Compras.

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

ANEXO 4

Norma de orfandad

(Hechos causantes anteriores al 31 de diciembre de 1997)

1. Personal beneficiario.

Los hijos del personal fallecido (activo, jubilado o incapacitado), menores de dieciocho años o que se encuentren discapacitados (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 discapacidad (deficiencia) cuando se justifique que se percibe por dicho motivo protección de la Seguridad Social.

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

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

Cesar la discapacidad (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 certificado de convivencia en el que se indique: Estado y dependencia económica del interesado, del cabeza de familia o de quien haga sus veces.

Presentar certificación académica de resultados obtenidos en el curso anterior y cada vez que se inicie el curso.

A los que cumplan dieciocho años, tener aprobado el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se puede solicitar:

Graduado Escolar (un solo año escolar).

BUP - 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 homologar 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 del lugar 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.

2.5 Prórroga especial:

El derecho a percibir los beneficios de esta norma podrá ser prorrogado por otros dos años y, por tanto, no procederá su extinción cuando, a juicio de la Dirección de cada centro, se encuentren causas excepcionales que justifiquen el incumplimiento de algunos de los requisitos, y simultáneamente se dé una situación de precariedad económica.

ANEXO 5

Plus de desempeño profesional

1. Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un complemento salarial variable en relación con el trabajo realizado pudiendo percibir hasta el 1,8125 por 100 de su retribución base garantizada más complemento retributivo fijo y compensación por supresión del anterior concepto de antigüedad, en su caso, en función del porcentaje obtenido en su evaluación anual realizada de acuerdo con el procedimiento interno de PETRESA.

2. Para los trabajadores ingresados en la empresa después de la firma del presente Convenio, y a partir del 1 de enero siguiente a la fecha de su ingreso, el porcentaje anterior se incrementará un 0,5 por 100, por

cada año de permanencia en la empresa acreditados al momento del cálculo. El porcentaje sobre la retribución base anual garantizada, no será superior, en ningún caso, al 15 por 100 de dicha base.

3. El complemento se liquidará anualmente a cada trabajador en Convenio en alta el mes en que se practica la liquidación y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

4. Tendrá derecho a percibir el complemento, el empleado que acredite que, durante el año de que se trate, su absentismo fue inferior al índice del 4 por 100, calculado conforme a lo dispuesto en el apartado 3.1 del capítulo II de este Convenio Colectivo y con exclusión, en este cálculo, de las licencias retribuidas.

5. De tenerse derecho al complemento, por no superarse el índice del absentismo del 4 por 100, su importe se calculará, descontando de la cantidad total en pesetas que correspondiera dotar al trabajador por sus años de servicios, el porcentaje del absentismo individual resultante.

6. Durante el año 2000 se revisará el actual procedimiento, PRI-001, «Plus de Desempeño Profesional», de manera que incluya una segunda parte adicional de evaluación cuantitativa referente a la medida de los resultados obtenidos en los objetivos planteados, para los Jefes de los Departamentos, correspondientes al año que se evalúa.

7. Para los años 1999 y 2000 se aplicará el actual procedimiento, y, la del nuevo procedimiento revisado, se hará progresivamente durante los años 2001 y 2002.

2862

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos sobre modificación de varios artículos y tablas salariales que constituyen el texto del nuevo Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados.

Vistos los acuerdos sobre modificación de varios artículos y tablas salariales que constituyen el texto del nuevo Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (Código de Convenio número 9003175), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1999 de una parte por la Federación Nacional de Industrias Lácteas (FENIL) y por ANEL en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 21 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

Artículos que se modifican del Convenio vigente hasta 31 de diciembre de 1997 como resultado del nuevo Convenio que regirá desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999

«Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio regirán durante el período de 1 de enero de 1998 a 31 de diciembre de 1999 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Denuncia.*

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio a la fecha de su expiración, es decir, al 31 de diciembre de 1999.

En consecuencia las partes firmantes del presente Convenio quedan desde ahora formalmente comprometidos a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena del mes de marzo de 2000.

No obstante y en tanto no se suscriba un nuevo Convenio, seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

Artículo 23. *Salario base.*

El primer párrafo mantiene igual su texto.

El segundo párrafo se sustituye por el siguiente:

«Se establecen las correspondientes tablas para los períodos de 1 de enero a 31 de diciembre de 1998 y de 1 de enero a 31 de diciembre de 1999».

Artículo 24. *Plus de asistencia.*

Solamente se modifica el segundo párrafo, sustituyéndolo por el siguiente texto:

«La cuantía de dicho plus será de 710 pesetas durante el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1998 y de 730 pesetas en el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1999».

Artículo 28. *Primas por domingos y festivos trabajados.*

El trabajador que realice jornada en domingo o festivo, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 2.712 pesetas diarias.

Artículo 29. *Quebranto de moneda.*

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 4.170 pesetas los primeros y 3.130 pesetas los últimos.

Artículo 31.

Sólo se sustituyen las tres líneas del segundo párrafo por las siguientes:

«Comida y/o cena, cada una 1.150 pesetas.

Desayuno: 315 pesetas.

Pernocta: 2.100 pesetas».

Disposiciones adicionales primera y segunda.

Sustituir en ambas disposiciones la cita de FENIL o Federación Nacional de Industrias Lácteas por «representación empresarial».

ANEXO I-A

Año 1998

Plus de asistencia: 710 pesetas.

	Mensual — Pesetas
Personal técnico:	
Técnico Superior	142.288
Técnico Medio	124.283
Otros Técnicos	112.184
	Mensual — Pesetas
Empleados Administrativos y Comerciales:	
Jefe de Área	121.152
Jefe de Sección	116.893
Oficial de Primera	101.056
Oficial de Segunda	92.121
Auxiliar	79.063
	Diario
Repartidores y/o Autoventas	2.685