

## ANEXO 5

## VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA PARA 1984

(Trabajadores fijos y eventuales)

Nivel	Módulo *	Valor hora extraordinaria con recargo legal
4	324	567,00
5	337	589,75
6	351	614,25
7	366	640,50
8	379	663,25
9	392	686,00
10	413	722,75
11	433	757,75
12	464	812,00
13	505	883,75
14	549	960,75
15	592	1.036,00
16	678	1.186,50
17	766	1.340,50

\* Este módulo se ha obtenido dividiendo el salario base más el complemento de especialización de los trabajadores fijos por 1.826 horas 27 minutos.

19745

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP.), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 8 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A. (EMP)

## ARTÍCULO PRELIMINAR

12. Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del vigente Reglamento de Régimen Interior de ex-REPE, SA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 1984, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2º de este artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

- Asignados.
- Valor punto del sistema VPT.
- Plus Tarragona.
- Complemento personal residual.

b) Si por disposiciones legales, el artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos del citado artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

c) La aplicación automática de los efectos del artículo 97 modificado tendrá que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio Colectivo, en caso de que el ejercicio económico del año anterior resultase deficitario.

2º. Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

3º. Con objeto de que pueda darse cumplimiento a cuanto queda expuesto en el presente artículo, la Comisión Negociadora de los futuros Convenios Colectivos se constituirá con la suficiente antelación para que pueda celebrar la primera reunión antes del día 31 de Diciembre de cada año.

## ARTº 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP).

## ARTº 2.- AMBITO FUNCIONAL

Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleo y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio únicamente las actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Refino de Petróleos, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Edificación y Construcción.

## ARTº 3.- AMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio al así lo soliciten individualmente o a través de sus representantes.

A efectos de la fijación de salarios para los excluidos por contrato individual y que soliciten su inclusión en el ámbito personal del Convenio, se

estará a lo pactado en los contratos individuales, sin que las cantidades que figuren en las tablas de asignados y beneficios presupongan el nivel retributivo de su nueva situación.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere tanto a hombres como a mujeres implícitamente.

#### ARTO. 4. - VIGENCIA

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos - al 1º de Enero de 1984.

#### ARTO. 5. - DURACION, PRORROGAS Y RESOLUCION

La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de Diciembre de 1984.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes de acuerdo con la normativa legal vigente.

#### ARTO. 6. - COMISION DE GARANTIA

Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como Órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá

- A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- A instancia de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.
- A instancia de uno sólo o varios Comités de Empresa, vigentes en cada momento.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta Comisión se compondrá de nueve vocales (dos por cada Centro y uno de Oleoductos) por parte de la representación social y pertenecientes a la Comisión Deliberadora del presente Convenio, o quienes le sustituyan, y de los asesores jurídicos y económicos que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación social.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un trabajador de la Empresa.

#### ARTO. 7. - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

En cuanto a compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Garantía personal.- Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal y entendidas como cantidades líquidas.

#### ARTO. 8. - SISTEMA RETRIBUTIVO

Es propósito de la Comisión Negociadora continuar en el futuro con la política de unificación del sistema retributivo que se ha venido siguiendo desde que se negoció el primer Convenio Colectivo de ámbito general - para EMP.

Para años sucesivos, se procurará seguir avanzando en la línea de igualación del sistema, en lo que a retribución y promoción se refiere, de forma que se propicie una mayor flexibilidad en las retribuciones, así como la transformación del complemento residual en asignado, siempre que esto lo permita la nueva escala de retribuciones que pueda establecerse para cada uno de los grupos o puestos de trabajo.

#### ARTO. 9. - PROMOCION

Continúa en vigor el sistema de subniveles B.

#### ARTO. 10. - LA MUJER TRABAJADORA

La mujer trabajadora tendrá las mismas posibilidades de acceso a cualquier puesto de trabajo de la estructura en la eventualidad de producirse vacantes, acudiendo en igualdad de condiciones a los concursos y pruebas que fueran preceptivos.

#### ARTO. 11. - HABERES ASIGNADOS

Con efectos de 1º de Enero de 1984, los haberes asignados, en pesetas brutas, serán los siguientes:

##### SISTEMA GENERAL

Nivel		Asignado	
Jarraguna	Reslo	14 pegas	Asignado/mes
	1	3.467.450	247.675
	2	3.061.814	218.701
	3	2.654.428	189.602
12C	4C	2.605.722	186.123
12B	4B	2.450.696	175.764
12A	4A	2.330.216	166.444
11B	5B	2.223.074	158.791
11A	5A	2.139.480	152.820
10B	6B	1.939.700	138.550
10A	6A	1.839.488	131.392
9B	7B	1.735.720	123.980
9A	7A	1.663.732	118.838
8B	8B	1.573.642	112.403
8A	8A	1.504.048	107.432
7B	9B	1.426.894	101.921
7A	9A	1.370.544	97.696
6B	10B	1.311.114	93.651
6A	10A	1.258.138	89.867
5B	11B	1.213.156	86.654
5A	11A	1.165.640	83.260
4B	12B	1.134.364	81.026
4A	12A	1.086.624	77.616
3B	13B	1.055.768	75.412
3A	13A	1.011.192	72.228
2	14	977.508	69.822
1	15	952.266	68.019

Para el personal sujeto al sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, los haberes asignados serán los siguientes:

Nivel	Asignado/Año a 14 pegas	Asignado/mes
1	3.467.450	247.675
2	3.061.814	218.701
3	2.654.428	189.602
4	2.330.216	166.444
5	2.139.480	152.820
6	1.735.538	123.397
7	1.643.236	117.374
8	1.484.952	106.068
9	1.324.988	94.642
10	1.181.754	84.411
11	1.061.438	75.817
12	1.022.112	73.008

Nivel	Asignado/Año 14 pagas	Asignado/mes
13	962.968	70.212
14	969.542	69.253
15	952.126	68.009

Los incrementos practicados en las tablas de asignados que no obedecen a una rigurosa proporcionalidad, se practican en el año 1984 con carácter excepcional y sin que sirva de precedente, como consecuencia de las limitaciones impuestas en los incrementos salariales por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**ART. 12.- COMPENSACION POR BENEFICIOS**

Durante la vigencia del presente Convenio, los valores de la Compensación por Beneficios serán los que se reflejan en la tabla siguiente:

Nivel		Sistema General
Tarragona	Resto	
	1	346.745
	2	306.181
	3	265.443
12C	4C	260.572
12B	4B	246.070
12A	4A	233.022
11B	5B	222.307
11A	5A	213.948
10B	6B	193.970
10A	6A	183.949
9B	7B	173.572
9A	7A	166.373
8B	8B	157.364
8A	8A	150.405
7B	9B	142.689
7A	9A	137.054
6B	10B	131.111
6A	10A	125.814
5B	11B	121.316
5A	11A	116.564
4B	12B	113.436
4A	12A	108.662
3B	13B	105.577
3A	13A	101.119
2	14	97.751
1	15	95.227

Para el personal sujeto al sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, la Compensación por Beneficios será la siguiente:

Nivel	Personal sujeto a V. P. T.
1	346.745
2	306.181
3	265.443
4	233.022
5	213.948
6	175.556
7	164.324
8	148.495
9	132.499
10	118.175
11	106.144
12	102.211
13	98.297
14	96.954
15	95.213

Según el acuerdo adoptado, todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad equivalente al 1,4 (uno coma cuatro) de su haber asignado mensual.

Para los trabajadores secundarios a lo largo del año, el cálculo girará sobre el último asignado que viniese percibiendo durante el año de devengo.

El pago de la Compensación por Beneficios se efectuará el 50 por 100 con la regularización de los haberes del mes de Agosto de 1984 y el 50 por 100 restante con la del mes de Febrero de 1985.

**ART. 13.- ANTIGÜEDAD**

Los valores de este complemento salarial para 1984, serán los siguientes:

Cantabria/Andalucía/Pun. del Norte		Tarragona	
Nivel	Valor/trienio	Nivel	Valor/trienio
4	4.354	12	3.305
5		11	
6	3.168	10	2.612
7		9	
8	2.583	8	2.345
9		7	
10	2.073	6	2.073
11		5	
12		4	
13		3	
14	1.701	2	1.701
15		1	

Los trienios se abonarán desde el día primero del mes en que se cumplan.

**ART. 14.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO**

La cuantía de este Plus se fija en 121,- ptas. por día de asistencia al trabajo.

Este Plus se abonará también cuando se viaje en comisión de servicio.

**ART. 15.- PLUS TARRAGONA**

Para 1984 se fija este Plus en los siguientes valores:

Nivel	Plus./año	Plus./mes
12C	118.384	8.456
12B	118.384	8.456
12A	118.384	8.456
11B	118.384	8.456
11A	118.384	8.456
10B	118.384	8.456
10A	111.832	7.988
9B	107.800	7.700
9A	103.642	7.403
8B	100.800	7.200
8A	98.112	7.008
7B	94.878	6.777
7A	93.030	6.645
6B	91.000	6.500
6A	88.872	6.348
5B	87.010	6.215
5A	85.162	6.083
4B	84.238	6.017
4A	82.390	5.885
3B	81.452	5.818
3A	79.632	5.688
2	78.232	5.588
1	77.308	5.522

**ART. 16.- PLUS DE RELEVO**

Se mantiene la cuantía de este Plus en el porcentaje del 5% del haber asignado en doce pagas, para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo.

Las cuantías brutas de dicho Plus serán las siguientes:

Nivel		Sistema General	
Tarragona	Resto	Plus./mes	Plus./año
12C	4C	9.306	111.672
12B	4B	8.788	105.456
12A	4A	8.322	99.864
11B	5B	7.940	95.280
11A	5A	7.641	91.692

Nivel		Sistema General	
Tarifa/ano	Riesgo	Ptas./mes	Ptas./año
10B	6B	6.928	83.136
10A	6A	6.570	78.840
9B	7B	6.199	74.388
9A	7A	5.942	71.304
8B	8B	5.620	67.440
8A	8A	5.372	64.464
7B	9B	5.096	61.152
7A	9A	4.895	58.740
6B	10B	4.683	56.196
6A	10A	4.493	53.916
5B	11B	4.333	51.996
5A	11A	4.163	49.956
4B	12B	4.051	48.612
4A	12A	3.881	46.572
3B	13B	3.771	45.247
3A	13A	3.611	43.332
2	14	3.491	41.892
1	15	3.401	40.812

Para el personal sujeto a la Valoración de Puestos de Trabajo los valores serán los siguientes:

Personal sujeto a VPT		
Nivel	Ptas./mes	Ptas./año
4	8.322	99.864
5	7.641	91.692
6	6.270	75.240
7	5.869	70.428
8	5.303	63.636
9	4.732	56.784
10	4.221	50.652
11	3.791	45.492
12	3.650	43.800
13	3.511	42.132
14	3.463	41.556
15	3.400	40.800

Cuando por necesidades de trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, la Empresa decida que el personal a turno pase transitoriamente a jornada ordinaria seguirá percibiendo este Plus.

#### ARTO. 17.- PLUS DE TURNICIDAD

Con efectos de 1º de Enero de 1984 se fija la cuantía de este Plus en 186.- pts. la jornada, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno", en su apartado 2.7) a). En el caso de personal excluido de régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 22.

#### ARTO. 18.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Con efectos de 1º de Enero de 1984, se fija la cuantía de este Plus en 543.- ptas. por noche, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno" en su apartado 2.7) a), para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que continue con el sistema de VPT seguirán sin ser absorbibles las 14.- ptas. por día que se incrementaron en el Convenio de 1976. La nueva subida será comensible con dicha Valoración.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 543.- ptas. por noche.

En el caso del personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 22.

#### ARTO. 19.- PLUS GRUPO DE APOYO

La cuantía del Plus Grupo de Apoyo creado en virtud de la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno", se fija con efectos de 1º de Enero de 1984, en 2.711.- pesetas/boras por mes.

Se reducirá la cobertura del Grupo de Apoyo al módulo 1/20 en los casos en que éste sea superior, sin perjuicio de que se estudien en cada Centro los casos que procedan. En este supuesto, con carácter previo a la aprobación, se dará traslado al Comité de Empresa para que emita informe no vinculante.

La inclusión en estructura de los nuevos Grupos de Apoyo generados como consecuencia de esta medida, así como la iniciación de los trámites de cobertura, se realizará antes del 31-12-84.

#### ARTO. 20.- PLUS DE RETEN

Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de EMP y se fija el importe del citado Plus en 9.490.- pesetas por semana en situación de retén.

#### ARTO. 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias para lo cual, durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá en cada Centro de Trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: el análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa. Ambos representativos se comprometerán a que uno de los tres miembros sea fijo pudiéndose solicitar la presencia del mando autorizante de las horas.

Para que dicha finalidad sea posible se definen y concretan los siguientes aspectos relacionados con las horas extraordinarias.

- a) No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, al exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las efectuadas por:
  - El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante,
  - Períodos punta de producción,
  - Ausencias imprevistas,
  - Cambios de turno,
  - Incidencias en el turno,
  - Paradas y puestas en marcha de instalaciones,
  - Equipo de Retén,
  - Reparaciones perentorias que afecten a la producción,
  - Para evitar pérdida o inutilización de materias primas,
  - Trabajos punta o especiales.

#### Valor de horas extraordinarias y porcentajes de recargo.

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los valores contenidos en las tablas que a continuación se indican, abonándose todas las horas con un recargo del 75%.

Nivel		Base	75%
General	Tarragona		
6B	10B	484	847
6A	10A	454	795
7B	9B	417	730
7A	9A	398	697
8B	8B	364	637
8A	8A	347	607
9B	7B	318	557
9A	7A	308	539
10B	6B	274	480
10A	6A	261	457
11B	5B	244	427
11A	5A	236	413
12B	4B	219	383
12A	4A	210	367
13B	3B	194	340
13A	3A	184	322
14	2	163	285
15	1	154	270

La realización de horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos para el personal a jornada ordinaria y en descanso para el personal a turno (equiparándose a este último supuesto el trabajo en régimen de doce horas cuando se realiza en sustitución del trabajo en día de descanso por el personal a turno de Tarragona) podrá compensarse con el descanso de una jornada completa y el abono de una compensación económica consistente en un 0,56 del valor de la hora base pactada en el Convenio para el cálculo de horas extraordinarias, por cada hora extraordinaria realizada.

Para que proceda la anterior compensación será requisito la acumulación de ocho horas extraordinarias o, en su caso, realizar una jornada completa.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha en que de mutuo acuerdo Empresa y Trabajador determinen, dentro del mes siguiente para el personal de jornada ordinaria y del ciclo para el personal a turno, según los cuadrantes establecidos en cada Centro.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, se sustituirá la forma de compensación aquí establecida por la percepción de las horas extras.

En todo caso quedará a voluntad del trabajador la compensación o el cobro de las horas extraordinarias.

#### ARTO. 22. - COMPENSACION NIVELES 6, 7 y 8. EXCLUIDOS DEL REGIMEN DE HORAS EXTRAORDINARIAS. -

Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8 (8, 9, y 10 de Tarragona), excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar, cada vez que se modifiquen las condiciones de esta compensación o cambian de puesto, entre cobrar las horas extraordinarias que realicen y plusas de nocturnidad y turnicidad, en su caso, o percibir una compensación global consistente en:

- 2.338.- ptas./brutas por mes por jornada normal, y
- 10.371.- ptas./brutas por mes por jornada a turno.

Para el personal en régimen de turnos que opte por este sistema, y que en su cuadrante figure las horas de festivos como jornada de trabajo, tendrán la compensación equivalente en franqueros. Asimismo, y con carácter general, en aquellos supuestos en que el personal a turno excluido de horas extraordinarias tenga que:

- a) Doblar su jornada por ausencia de relevo,
- b) Asistir al trabajo encontrándose de franquero, se le compensará con franqueros equivalentes.

En los supuestos de jornadas de doce horas para cubrir incidencias del turno, en sustitución de doblajes, se compensará con medio franquero.

No obstante, el personal de la antigua Celvo Sotelo que viene disfrutando del "horario no rígido", podrá acogerse a cualquiera de los dos sistemas arriba indicados, si así lo creyese oportuno; en caso contrario, seguirá con un sistema de "horario no rígido", sin posibilidad de cambio.

#### ARTO. 23. - VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Para el personal sujeto a este sistema y para 1984, se actualiza el valor del punto en el 6%.

Para años sucesivos, y en tanto permanezca vigente el sistema, se actualizarán los puntos positivos con el índice general de precios al consumo, salvo pacto en contrario.

#### ARTO. 24. - PLUS MADRID

Se fija este Plus en 3.186.- pesetas brutas, a percibir en doce pagas.

#### ARTO. 25. - SERVICIO MILITAR

Los trabajadores con antigüedad del 19 de Enero de 1979 o superior que se incorporen al Servicio Militar o se hallen realizando el mismo, percibirán el 50% de las retribuciones que les correspondiera en situación de activo, excepto los pluses que se perciben en función de la asistencia y tipo de trabajo.

#### ARTO. 26. - PLUS EQUIPO PERMANENTE

Se fija el valor de este Plus en 108.- ptas. por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno".

#### ARTO. 27. - COMPLEMENTO INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

1. El sistema será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de EMP sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
2. A diferencia de lo que en el punto 3 se establece para la Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a accidente o a embarazo de la mujer trabajadora, la Empresa garantizará el devengo íntegro desde el primer día de los conceptos referenciados en aquel punto.
3. Cuando la baja sea debida a enfermedad, el procedimiento será el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Haber Asignado.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Compensación por Beneficio.
- Plus de relevo.
- Plus de vinculación.
- Nivel de garantía.
- Retribución complementaria.
- Plus Tarragona.
- V. P. T.
- Plus Madrid.
- Complemento personal residual.

Los devengos variarán según la duración de cada proceso de enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
De 1 a 3 días	70%
De 4 a 30 días	80%
Más de 30 días	100%

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuese superior en un 0,75 de punto al obtenido al año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuen-

los, practicados con los haberes del mes de Enero de 1985. En ningún caso operará la devolución sea cual fuese la variación con respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 5,25 por 100. Si operará la devolución, aunque la variación con respecto al año anterior exceda del 0,75 de punto, si el índice obtenido fuera inferior al 3,5 por 100.

Para 1984 se toma como referencia el índice de 1983 que fue del 4 por 100.

4. Para los trabajadores de procedencia REPESA la igualación al sistema general se efectuará según el siguiente calendario:

1984	65% de los descuentos generales
1985	50% de los descuentos generales
1986	100% de los descuentos generales

El anterior escalonamiento será también de aplicación al personal a quien con anterioridad a la firma del Convenio de 1983 no se le viniera practicando descuento alguno, cualquiera que fuese el Centro a que perteneciese.

El personal de procedencia REPESA mantendrá a título personal y hasta su extinción los días de carencia que tenga acumulados.

5. A los efectos de cálculo del índice de absentismo no se computarán, para aquellas personas que causen baja en la Empresa por invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del Informe-Propuesta de Invalidez.

#### ARTO. 28. - COMPLEMENTO PERSONAL RESIDUAL

Este complemento será actualizado cada año con idéntico tratamiento que el Asignado y no será absorbido por ascensos individuales de los trabajadores afectados, pudiendo transformarse en Asignado por otras circunstancias tales como modificación de la curva con independencia de la actualización de Asignados, creación de nuevos subniveles, modificación de la posición relativa de determinados subgrupos profesionales, ampliación del hecho de los subgrupos, etc.

Dado el carácter excepcional de los incrementos practicados en las tablas de Asignados, el incremento que se aplica al Complemento Personal Residual en 1984 es el común a todos los niveles (6%).

#### ARTO. 29. - PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Las líneas fundamentales del sistema de Previsión Social Complementaria, son las siguientes:

- Prestaciones mejoradas. - La mejora del régimen de prestaciones de la Seguridad Social afecta a las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, y consiste en el establecimiento de prestaciones complementarias.
- Determinación de las prestaciones complementarias. - El importe de la prestación complementaria de jubilación será la diferencia entre lo que se perciba de la Seguridad Social por este concepto y el 100 por 100 del haber asignado más antigüedad, en catorce pagas, que se perciba en el momento del hecho causante.  
La prestación complementaria correspondiente a las contingencias de invalidez, viudedad y orfandad vendrá constituida por la diferencia entre lo que se percibe de la Seguridad Social por estos conceptos y la cantidad que resulte de aplicar los mismos porcentajes de la Seguridad Social, en el caso de las indicadas contingencias, sobre una base anual formada por los respectivos haberes asignados más antigüedad en catorce pagas, que se perciban en el momento del hecho causante.
- Edad de jubilación. -

Se mantiene como obligatoria para jubilación la edad de 65 años. No obstante lo anterior, cumplidos los 62 años, el trabajador podrá solicitar de la Empresa su jubilación, con los derechos máximos, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

Recíprocamente, alcanzada por el trabajador la citada edad, la Empresa se lo podrá requerir para que cause baja por jubilación. De no acceder a ello, el trabajador podrá permanecer en activo en la Empresa hasta los 65 años de edad, si bien con pérdida de los derechos máximos.

La Dirección de la Empresa queda facultada para adelantar el momento de jubilación, siempre que se hayan cumplido los 60 años, habida cuenta de las circunstancias personales y de la naturaleza del trabajo.

Si ofrecida por la Empresa la jubilación a partir de los 60 años de edad, no fuera aceptada por el trabajador, éste podrá permanecer en activo en la Empresa hasta los 62 años sin pérdida de los derechos máximos en que la mejora consiste.

Si llegado el trabajador a la edad de 62 años, no solicitara la jubilación ni fuera requerido para ello por la Empresa, permanecerá en activo hasta la edad que mutuamente determinen (nunca superior a los 65 años) sin pérdida de los derechos máximos.

#### 4. Financiación del sistema.

La financiación de la Previsión Social Complementaria se efectuará de la siguiente forma:

- La dotación global se determinará anualmente mediante el pertinente estudio actuarial que contemple las diferentes características de la población asegurada.
- La contribución de los trabajadores se efectuará mediante aportaciones mensuales calculadas en razón de un 4 por 100 de las cantidades aseguradas en cada momento.

Estas cantidades vendrán determinadas por la diferencia entre los conceptos asegurados (asignados, antigüedad y conceptos asimilados a los mismos por su origen) y el porcentaje del salario regulador individual correspondiente a la edad de jubilación que aquí se establece.

En consecuencia, la fórmula individual de descuento a aplicar será la siguiente:

Aportación mensual = 0,04 (asignado más antigüedad - 0,76 salario regulador).

- La Empresa completará la aportación de los trabajadores en 1984 con la cantidad suficiente para financiar las prestaciones complementarias aludidas en este artículo.

Para años sucesivos, la parte a asumir por la Empresa no excederá en más de un 5 por 100 de la satisfecha en el año anterior más el incremento que haya experimentado aquel año el Índice de Precios al Consumo.

#### 5. Fondos existentes a 31 de Diciembre de 1982

Todos los fondos constituidos por Empresa y trabajadores hasta el 31 de diciembre de 1982 quedan afectados al pago de pensiones causadas hasta esa fecha, según acuerdo de Empresa y trabajadores reflejado en acta de fecha 29-12-82, que se adjunta como anexo al Convenio.

El citado acuerdo recoge el compromiso de la Empresa de garantizar la financiación del sistema en relación a su personal en activo, en los términos expresados en el apartado c) del punto anterior.

#### 6. Nuevas inclusiones en el sistema

Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa, la inclusión en el sistema será obligatoria.

A estos efectos en el clausulado de los contratos de trabajo figurará la aceptación del sistema como una de las condiciones inherentes a la relación de trabajo que se establece.

#### 7. Período de carencia

El personal ingresado en la Empresa a partir del 1º de enero de 1981 necesitará un período de carencia de 5 años para adquirir el derecho a la prestación complementaria de jubilación.

Los restantes beneficios (prestaciones complementarias de invalidez, vejez y orfandad) se adquieren desde el momento en que se ingrese en el sistema.

**8. Recuperación de cuotas**

Caso de baja en la Empresa se romperá la relación con el sistema de Previsión Social Complementaria, teniendo derecho el interesado a recuperar el 80 por 100 de las cuotas que haya aportado al fondo.

Caso de no disponer de datos, les correspondientes a los años anteriores a aquel en que se produzca la baja se determinarán descontando a las aportaciones del último año la incidencia del coste de vida.

A estos efectos de recuperación de cuotas no será tenido en cuenta el período de carencia aludido en el anterior apartado.

Será excepción a todo lo regulado en este apartado la situación de excedencia forzosa, situación en la que no se romperá la relación con el sistema y que obligará al interesado a ingresar las cantidades que le hubiera correspondido aportar de haber permanecido en situación de alta en la Empresa.

**9. Permanencia de condiciones**

Dado que el sistema de Previsión Social Complementaria que aquí se establece sigue un paralelismo con lo previsto para las citadas contingencias en el régimen general de la Seguridad Social, caso de producirse en aquél alguna modificación que pudiera afectar a lo pactado, la representación de los trabajadores y de la Empresa se replantearía en la Comisión de Garantía del Convenio los aspectos que pudieran quedar afectados.

10. La Empresa se compromete a tomar las medidas necesarias para garantizar el funcionamiento del sistema expuesto.

**ARTO 30. - GRUPO DE EMPRESA Y AYUDA SOCIAL**

Para el año 1984, se mantienen las subvenciones aportadas en 1983.

**ARTO 31. - SUBSIDIO DE VIUDAS DE JUBILADOS**

Se fija la cuantía de este concepto en 70.000.- Ptas.

**ARTO 32. - SUBVENCIÓN ECONOMATO TARRAGONA**

Se fija este concepto, en las cuantías siguientes:

Solteros:	2.406.-	ptas./mes
Casados:	2.949.-	"
Por hijo:	182.-	"

A efectos de aplicación de este concepto tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa, uno de los cónyuges percibirá 595.- pesetas por mes y el otro se acogerá al sistema general.

**ARTO 33. - SUBVENCIÓN COMIDAS MADRID**

La cuantía de esta subvención se fija en 359.- pesetas/día por el año 1984.

**ARTO 34. - AYUDA ESCOLAR Y BECAS**

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas para los estudios del curso 1984/1985, según la normativa actual y valores vigentes:

A) Ayuda Escolar	Oficinas Centrales		Resto Empresa	
	Colegios oficiales	Colegios privados	Colegios oficiales	Colegios privados
Tipo de estudios:				
EGB (1er. ciclo).....	7.994	12.790	3.312	6.509
EGB (2º ciclo) ) Bachillerato y BUP)	7.994	15.874	3.312	9.593
E.T.G.M. ....	12.790	-	6.509	-
Estudios superiores	16.388	-	9.593	-

Se abonarán 39.627.- ptas. en concepto de ayuda por desplazamiento para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

Los alumnos de EGB y BUP que se vean obligados a repetir curso en consecuencia de enfermedad, imprevista para el alumno, y que le hubieran pedido una asistencia normal a clase, perderán por un año más el derecho a la Ayuda.

Para aquellos otros, dentro de los mismos grupos, que por modificación de plan de estudios u otras razones de tipo similar, la Dirección del Centro Escolar certifique que debe repetir curso sin que por ello la modificación intervenga negativamente el comportamiento del alumno, también perderán por un año más el derecho a la Ayuda.

B) Becas	Pesetas
Estudios Superiores .....	24.404
Estudios Medios .....	16.947
Bachillerato (colegio privado) ,	13.557
Bachillerato (colegio oficial) , ,	8.813
Formación profesional .....	8.813

**ARTO 35. - AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES**

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el I.N.S.S. o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos. Será aplicable, asimismo, a los que tengan la consideración de pupilos según la legislación vigente.

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios serán las siguientes:

1. Subnormales reconocidos por el I.N.S.S. La Empresa completará hasta 9.779.- pesetas por mes, la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.  
En el caso de que el beneficiario haga uso de algún Centro Especial de Subnormales, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, si así lo desea.
2. Subnormales reconocidos o no reconocidos por el I.N.S.S. que precisen enseñanza especial. En este caso, se aplicará la modalidad de abono porcentual.

Consiste la modalidad de abono porcentual en abonar en aquellos meses que exista escolarización el 50 por 100 de la facturación, en el caso de que el Colegio se encuentre situado en la localidad de origen, y el 75 por 100 cuando no ocurra así y, por tanto, precise internado.

Se sobreentiende que la Ayuda Escolar Normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

En los casos de abono porcentual y en el supuesto de recibir el beneficiario algún tipo de beca o ayuda, no se podrán percibir entre ambas prestaciones más del 100 por 100 de la facturación del Colegio.

**ARTO 35. - AYUDA SANITARIA**

Para el Centro de Trabajo de Tarragona, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para años sucesivos, los incrementos que pudieran experimentar las cuotas serán a cargo del personal 1/3 de su importe, y a cargo de la Empresa los 2/3 restantes.

La trabajadora casada tendrá derecho a incluir como beneficiarios de esta ayuda sanitaria a su marido o hijos solteros conviviendo bajo su mismo techo y siempre que el marido no estuviese disfrutando de este beneficio con la misma Compañía en virtud de su trabajo.

Para el Centro de Trabajo de Madrid, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para años sucesivos, la Empresa asumirá las subidas de cuotas que pudieran producirse con el tope de 706.- por beneficiario. De producirse incremento por encima del tope de 706.- pesetas, 1/3 del importe será a cargo del personal y los 2/3 restantes por cuenta de la Empresa.

Para el Centro de Trabajo de Puertollano se fija la cuantía de este concepto pactado en el Convenio Colectivo del año 1979, en 543.- pts.

En el caso de que por acuerdo entre el personal y la dirección del Centro de Trabajo de Tarragona se cambiase la Compañía que presta los servicios, la Empresa mantendrá su aportación económica actual, salvo que las costas de la nueva Compañía fuesen inferiores a ello.

Si se produjese este supuesto, en caso de subida posterior de las -  
costas, sería de aplicación lo dispuesto para el Centro de Trabajo de Madrid.

#### ARTO. 37.- COMPENSACION OLEODUCTO

Esta compensación se fija en 6.237.- pesetas/mes, manteniéndose -  
se tanto el concepto a que responde como su forma de pago.

#### ARTO. 38.- SEGURO

Continuará vigente el Seguro Colectivo contratado por la Dirección -  
de la Empresa con efectos al día 1º de Abril de 1981, que cubre las si-  
guientes contingencias:

- a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales.
- b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no -  
de trabajo.

Las garantías serán de un millón ciento veinticinco mil pesetas en -  
el caso a) y de dos millones doscientas cincuenta mil pesetas en el caso

Los trabajadores participarán en el coste de este seguro prorratean-  
do por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito -  
personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima  
bruta siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contrata-  
da la Póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración, la Di-  
rección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador  
a través del Comité Central de Empresa.

Los beneficios del Seguro se extienden hasta transcurridos tres me-  
ses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que -  
cause baja si ésta fuere debida a cualquier otro motivo.

Durante los periodos de suspensión de la relación laboral por causas  
distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas al alta, el beneficio  
del seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cug  
ta correspondiente al trabajador ni los capitales asegurados en favor del mig  
mo o de sus beneficiarios si, durante dicho periodo, se produjese la contin-  
gencia asegurada.

#### ARTO. 39.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS COSTES DE LOS PENSAMIENTOS SOCIALES

De acuerdo con la política general ya indicada de participación de los  
trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Em-  
presa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Car-  
tagena y Tarragona, y desayuno en el de Madrid, participarán en propor-  
ción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios  
desde el 1 de Enero de 1982.

Con carácter excepcional para 1984 se mantendrá para el personal -  
del Centro de Trabajo de Cartagena la misma aportación que en el año 1983  
en el precio de las comidas.

#### ARTO. 40.- JORNADA LABORAL

En 1984 la jornada laboral de EMP será de 1.826 horas y 27 minutos  
efectivas de trabajo al año, sin perjuicio de que, en su día, se esté a lo dis-  
puesto en la decisión definitiva del órgano jurisdiccional competente, caso -  
de que por la representación de los trabajadores se planteara Conflicto Coleg  
tivo. En todo caso, se respetarán, a título personal, las jornadas más re-  
ducidas que actualmente existen. Igualmente, en el Centro de Trabajo de -  
Madrid, se respetará la condición más beneficiosa que venía disfrutando el  
personal ingresado en dicho Centro con anterioridad al día 1º de Enero de  
1978.

Para el personal de jornada ordinaria de 1.826h. 27 minutos:

- a) La jornada diaria de invierno no podrá exceder de nueve horas.
- b) La jornada intensiva de verano no podrá ser inferior a 6 horas, 15 mi-  
nutos.

Dadas las especiales características de rigurosidad del clima y de  
régimen de interrupción de la jornada para la comida de medio día que con-  
curren en el Centro de Trabajo de Puertollano, la jornada intensiva de vera-  
no no será inferior a tres meses y medio ni superior a cuatro.

Expresamente se hace constar que este tratamiento diferenciado del  
Centro de Puertollano (basado en las razones señaladas en el párrafo ante-  
rior) no podrá ser argumentado por los restantes Centros de Trabajo en el  
caso de una eventual petición de aumento de la jornada intensiva de verano.

En los Centros de Puertollano y Cartagena el trabajo a "turno nor-  
mal", entendido tal y como se define en el apartado 1.1 de la Norma Gene-  
ral nº 24 sobre "Trabajos a Turno" estará organizado respetando las prácti-  
cas de cada Centro, en cuadrantes, cuya distribución de jornadas de trabaj  
y descansos guarde la proporción de 21 jornadas de mañana, 21 jornadas de  
tarde, 21 jornadas de noche, 9 jornadas de correturno y 33 descansos, a sa-  
zón de ocho horas cada jornada en un periodo de 105 días.

Para todos los Centros de Trabajo se establece como obligatorio el  
disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año,  
los cuales quedarán incluidos como tales descansos en los correspondientes  
cuadrantes.

Continúa en vigor, en todo lo que no se oponga a las modificaciones  
previstas en el presente artículo, el acuerdo establecido en el Convenio de -  
1981 entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajad  
ras al 28 de Octubre de 1981 y cuyo acta figura como anexo incorporado a di  
cho Convenio.

El comienzo y el fin de la jornada se entenderá, en todo caso, que  
se realiza en el puesto de trabajo, sin perjuicio de que, en cada Centro, con-  
tinúen aplicándose las prácticas usuales.

#### ARTO. 41.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del tra-  
bajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiem-  
po siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- c) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entre las que -  
se incluye la intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total, o  
fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afin  
dad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos).
  - Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en -  
otra situada dentro de un radio de 50 km. de la residencia del traba-  
jador: 3 días.
  - Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor  
distancia de la anteriormente indicada: 4 días.
  - Cuando la residencia del familiar esté en diferente provincia: 5 días.

En ningún caso, en el supuesto de intervención quirúrgica con aplicación  
de anestesia total, la duración de la licencia será superior al tiempo de  
internamiento en el Centro Hospitalario.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusa-  
ble de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en -  
el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial  
u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspon-  
diente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los  
mismos en las oportunas convocatorias.



**ARTO. 42. - OTRAS LICENCIAS**

El personal podrá disponer mensualmente de hasta dos días de licencia sin retribución, no acumulativos, siempre que por el mando respectivo se confirme que la concesión de dicha licencia no suponga la realización de horas extraordinarias.

**ARTO. 43. - EJERCICIO DE DERECHOS SINDICALES**

A fin de que los trabajadores de EMP puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa se acuerda:

Las Centrales Sindicales o Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten contar con un mínimo de un 10 por 100 de afiliados en un Centro de Trabajo o a nivel de Empresa, entendiéndose por tales los de Madrid, Cartagena, Puertollano y Tarragona, dispondrán de:

- a) Un local en las dependencias de la Empresa, debidamente amueblado.
- b) Tablones de anuncios propios para cada una de ellas.
- c) Locales facilitados por la Empresa, fuera de los respectivos recintos de trabajo, para celebrar asambleas de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que éstos sean solicitados a la Dirección de cada Complejo Industrial y al Subdirector General de Asuntos Sociales en el Centro de Trabajo de Madrid con 48 horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración. Estas asambleas se celebrarán fuera de horas de trabajo.
- d) Cada Sección Sindical así constituida designará un Delegado que deberá pertenecer al Centro de Trabajo.
- e) Serán funciones propias del Delegado de las Secciones las siguientes:
  - Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes
  - Recaudación de cuotas de afiliados. A este fin la Dirección de la Empresa se compromete a descontar de los haberes del personal que así lo ordene el importe de la cuota de afiliación a una Central Sindical o Asociación Profesional, siempre que la orden se curse por períodos no inferiores a un año. Dicho descuento se mantendrá hasta tanto no se reciba indicación en contrario del Delegado Sindical respectivo
  - Convocar reuniones y asambleas.
  - Cualquier otra complementaria o distinta de las anteriores que las puedan ser conferidas por disposición legal.
- f) Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados dispondrán de:
  - Cuarenta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo.
  - De hasta diez días anuales de licencia sin retribución para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fueran oficialmente convocados por su Central Sindical o Asociación Profesional.
  - Excedencia voluntaria, con reserva de puesto, si fuesen designados para el desempeño de un cargo por su Central Sindical o Asociación Profesional a nivel intercomarcal o superior. La reincorporación del delegado será inmediata, dejando a salvo los derechos del sustituto.
- g) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviera la condición de miembro del Comité de Empresa no le serán de aplicación las cuarenta horas mensuales que para aquellos se establecen en el apartado anterior.
- h) Cada Delegado ejercerá sus funciones en la Empresa, sin perjudicar, en ningún momento, la buena marcha de la producción ni los principios de organización.
- i) Los Delegados de Sección Sindical o Asociación Profesional dispondrán de las mismas garantías, deberes y derechos que para los miembros de los Comités de Empresa se especifican en los párrafos segundo, tercero, cuarto, quinto, séptimo, noveno, undécimo y duodécimo del apartado e)

del artículo 40, Convenio 1979, así como los números 1, 2 y 3 del párrafo trece del mismo artículo, y los apartados a), b), c), d) y primer párrafo del e) siguientes.

- j) Los Delegados podrán asistir, con voz y sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre que tales órganos, por mayoría, admitan su presencia en dichas reuniones.
- k) Igualmente, podrán asistir los Delegados a las reuniones del Comité Central de Empresa, bajo las siguientes condiciones:
  - Que así lo autorice, por mayoría, dicho Órgano en cada reunión.
  - Que, una vez aprobada la asistencia, ésta se realice con voz, pero sin voto.
  - Que la asistencia se limite a un sólo Delegado por Central Sindical o Sindicato reconocido en el ámbito de la Empresa.
- l) En todos los casos, los Delegados observarán sigilo profesional, aún después de haber cesado en su cargo y, en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

**ARTO. 44. - EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION**

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa, constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

- a) La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro un local - adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

Igualmente facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de Trabajo. A estos efectos, cada Comité propondrá a la Dirección de su Centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

- b) La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo tablones de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa e los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición y reparos a las mismas. En todo caso el Comité decidirá libremente sobre el contenido de las comunicaciones, y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiere lugar.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

- c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representantes en el local destinado a aquél, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.
- d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de Trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias especiales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por los respectivos Directores de los Centros de Trabajo y por el Subdirector General de Asuntos Sociales en Madrid, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa solicitante facilite previamente a través del Secretario o miembro de igual en quien se delegue expresamente.

Los Secretarios de los Comités de Empresa respectivos, comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podrá ser disminuida a cuarenta y ocho horas si así razones de urgencia lo aconsejaren), la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

- e) Los miembros de los Comités de Centro dispondrán de un máximo de cuarenta horas laborales mensuales para ausentarse de su lugar de trabajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas esp. oficina.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa por períodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su renumeración. Caso de que algún o algunos Delegados rebasaran las horas que tuviesen asignadas en un número no superior a cinco, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no sea rebasado el máximo total de horas del Comité, sin menoscabo de los usos exigentes en lo que a cómputo de horas sindicales se refiere.

Si el miembro del Comité de Empresa pertenece a una Central Sindical o Asociación Profesional podrá utilizar todas o parte de las cuarenta horas de que dispusiere para asistir a actos, reuniones, asambleas, etc., a las que fuese oficialmente citado por la Central o Asociación Profesional por su calidad de miembro del Comité de Empresa.

- f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.
- g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho a sesenta y dos horas, según se trate de personal en jornada ordinaria o a turno, que podrán reducirse también a cuarenta y ocho horas si razones de urgencia así lo aconsejaren, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

En el cómputo de estas horas no se incluirán las empleadas en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

- h) Los Presidentes de los Comités de Centro dispondrán de un número adicional de 10 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades. De igual modo, los Secretarios de los respectivos Comités de Centro dispondrán de un número adicional de treinta horas mensuales. Se entiende que esta ampliación de horario se refiere a una sola persona por cada Comité.
- i) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario, respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado.

Siempre que sea posible, la Empresa no designará como instructor del expediente al mando director del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente se dará, en todo caso, audiencia al Comité de Empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de veinte días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante la Magistratura de Trabajo.

En todos los casos, los plazos se entenderán referidos a días laborales.

**D) Los Comités de los Centros de Trabajo recibirán la siguiente información:**

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la Memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.
3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
4. Por razón de la materia de que se trata:
  - Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  - Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  - Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.
  - Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
  - En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Con independencia de esta información, los Comités de los Centros podrán solicitar, a través de los Directores de los Complejos Industriales y del Subdirector General de Asuntos Sociales en Madrid, cualquier otra información que consideren conveniente a sus fines de representación, debiendo de serle facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudiera derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrán las ra-

ziones oportunas al Comité solicitante, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

— En relación a la información recibida por el Comité, éste podrá realizar estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

k) Los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

En relación con estas funciones, los Comités de los Centros de Trabajo podrán designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el caso de aquél se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

- l) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.
- m) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.
- n) Los miembros del Comité de Empresa y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- ñ) Se mantiene el Comité Central de Empresa que estará constituido por un máximo de doce miembros designados, por igual, de entre los componentes de los Comités de los Centros de Trabajo y por éstos mismos.

El Comité Central se reunirá, como máximo, una vez al mes en los locales del Centro de Trabajo de Madrid, pudiendo ser convocado a petición de la mayoría de los miembros de cualquier Comité de Centro, previa comunicación a la Subdirección General de Asuntos Sociales, podrá también reunirse en sesión extraordinaria cuando, a juicio de la Subdirección General de Asuntos Sociales, existan razones suficientes para ello, y así serán expuestas por la mitad más uno de sus miembros.

El Comité Central podrá prolongar las sesiones ordinarias en un día si los temas generales a tratar revistiesen la suficiente importancia y urgencia que no hicieran aconsejable, previa consulta con la Subdirección General de Asuntos Sociales, su retraso para el mes siguiente.

Son funciones del Comité Central de Empresa las generales que se derivan del desarrollo de las relaciones laborales y sociales, cuya competencia no esté atribuida a los Comités de Centro de Trabajo o a Comisiones específicas, o que, estándolo, se considere conveniente tratar a nivel general de Empresa por su posible trascendencia.

Será informado de los contratos de servicio suscritos por la Dirección con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo. Esta información será facilitada semestralmente.

#### ARTO 46. — VIGENCIA DE LAS NORMAS SOBRE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES.

Ambos partes aceptan el carácter de provisionalidad de estas normas, conviniendo en su sustitución cuando de modo general se regule esta materia por Ley o Reglamento.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicase alguna disposición oficial reguladora de las materias tratadas en este capítulo y todas o algunas de ellas resultase más limitativa que las aquí pactadas, la Empresa se compromete a respetar lo pactado durante la vigencia del Convenio.

#### ARTO 47. — FOMENTO DE EMPLEO

A fin de contribuir en la medida de lo posible en el ámbito de la Empresa con las directrices emanadas del Acuerdo Interconfederal, se pacta lo siguiente:

1. La Dirección de la Empresa no ejercerá la facultad que las disposiciones legales le confieren en materia de regulación de empleo, suspensión de relaciones laborales derivadas de causas tecnológicas o económicas, ni extinción de la relación laboral por causas objetivas salvo, en el último supuesto, que se trate de personal eventual.
  2. Asimismo, la Dirección de la Empresa renunciará, en relación con los trabajadores contratados temporalmente siempre que ocupen vacantes definitivas en la estructura, a la causa de extinción del contrato prevista en el nº 3 del artº. 49 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, renunciará al período de prueba del nuevo contrato de trabajo que, con carácter de indefinido, se suscribiera con dichos trabajadores.
  3. Fijada la plantilla necesaria de la Empresa, según se establece en el párrafo 1 del artículo 47 de presente Convenio, la Dirección se compromete a:
    - a) Definir la situación real de la plantilla en relación con los organigramas vigentes especificando las vacantes y personal excedente existentes.
    - b) Fijar como objetivo primordial la adecuación de la plantilla y cobertura de las vacantes que finalmente resulten, en base a los siguientes criterios:
      - Optimización de los recursos internos de la Empresa.
      - Adopción de las medidas necesarias tendentes a proporcionar, en la Empresa, en los casos de personal con limitaciones físicas que no cubran las exigencias del puesto o personal en situación de excedente, cuya adaptación a un puesto de estructura no sea posible por razones de edad, minusvalencia u otras de análoga naturaleza. Las posibles bajas que puedan producirse por dichos motivos serán comunicadas a los Comités de Empresa de los distintos Centros.
      - Reconversión y adaptación a puestos de estructura del personal excedente.
      - Contrataciones que, en su caso, resulten necesarias.
    - c) Ante la situación de posible personal excedente, la Dirección de la Empresa ofrecerá la jubilación al personal de sesenta y tres años y un año en las mismas condiciones que al de sesenta y dos, en aquellos casos en que el trabajador no ocupe puestos de estructura. Igualmente, se ofrecerá la jubilación a dicho personal aunque ocupe un puesto de estructura, si puede ser sustituido por otro trabajador excedente de inferior edad.
- El coste de las jubilaciones producidas por esta medida de carácter excepcional será de cuenta de la Empresa hasta que el trabajador cumpla la edad de sesenta y dos años, a partir de cuya fecha los complementos salariales serán con cargo al fondo establecido al efecto.
4. Siempre que la naturaleza del trabajo, las exigencias de los puestos y circunstancias lo aconsejen, a juicio exclusivo de la Dirección, la Empresa hará uso de las modalidades de contratación promulgadas por el Estado para atender las siguientes situaciones:
    - a) Interinidades.
    - b) Cobertura provisional de vacantes definitivas.
    - c) Trabajos extraordinarios de carácter no repetitivo.
    - d) Trabajos punta.

En estas contrataciones temporales el periodo de prueba será de un 10 por 100 del tiempo contratado sin que pueda exceder, en ningún caso, del periodo que señale la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa manifiesta su propósito de participar en las posibles iniciativas que se puedan desarrollar por organismos oficiales en las respectivas zonas geográficas, donde se hallen ubicados sus Centros de Trabajo, dirigidas a la formación de trabajadores sin empleo que les permitan un más fácil acceso a las modalidades de contratación temporal.

Con el fin de contribuir a la política nacional de pleno empleo, la Dirección se compromete, dentro de los límites legales existentes, a no conceder en lo sucesivo, al personal contratado en jornada completa, reducción de jornada o flexibilidad de horario con la finalidad de atender otro trabajo remunerado.

Con la finalidad de optimizar los recursos humanos de la Empresa, la Dirección podrá decidir la adscripción de un trabajador en situación de excedente a un puesto fijo de estructura con carácter definitivo.

Tendrán la consideración de excedentes las personas que, figurando en la lista de excedentes "brutos" se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que a continuación se indican:

- Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.
- Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad — por parte de la Dirección de la Empresa — de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por el excedente.

Por el contrario, no tendrán la consideración de excedentes, a los mismos efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en su función anterior al cambio de estructura, a la espera de que la Dirección de la Empresa tome la decisión o inicie las medidas que tuviera previstas para hacer efectiva paulatinamente su nueva organización. Sólo a partir de que esta decisión se produzca y se comunique al Comité de Centro respectivo, las personas afectadas adquirirán la consideración de excedentes, a los efectos ya señalados.

Para que la adscripción al nuevo puesto se produzca, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador afectado no ocupe un puesto de estructura.
- b) Que la adscripción al nuevo puesto no suponga un cambio de residencia.
- c) Que el cambio tenga por exclusivo objeto cubrir un puesto de estructura declarado vacante.
- d) Que el cambio se produzca dentro del mismo grupo profesional en puesto, como máximo, de dos niveles inferiores al que ostentase, o a distinto grupo profesional en puesto, como máximo, de un nivel inferior al que ostentase.

Si se cumplen los requisitos expuestos en el apartado anterior, el trabajador vendrá obligado a cumplir la orden sin perjuicio de que la Empresa le mantenga la categoría profesional y los conceptos retributivos que tuviera asignados, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos salariales por puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados por estos cambios tendrán preferencia para ocupar, sin necesidad de concurso, puestos de su categoría y grupo profesional cuando se produzcan vacantes en su propio Centro de Trabajo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cubrir el puesto.

En el supuesto de que para desempeñar el puesto a que fuere designado se requiriera una formación específica del trabajador, éste vendrá obligado a seguir, con la dedicación exigida, las acciones de formación necesarias.

De todos estos movimientos se dará cuenta al Comité de Empresa del respectivo Centro de Trabajo.

Expropiamente se hace constar que este acuerdo se adopta en virtud de lo establecido en el apartado nº 4 del artº. 2º del Real Decreto 696/1960 de 14 de Abril.

#### ARTº. 47. — ORGANIGRAMAS Y ACOPLAMIENTO DE EXCEDENTES

1. Se define como plantilla necesaria de la Empresa la correspondiente a los organigramas de cada Centro de Trabajo aprobados por la Presidencia.

Cualquier modificación posterior de los organigramas que pueda alterar en menos el número de trabajadores de una unidad orgánica, entendiéndose por tal la del primer nivel dependiente de una Subdirección General o Dirección, deberá ser puesta en conocimiento del Comité de Empresa del Centro de Trabajo afectado con objeto de que emita un informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección del Centro de Trabajo respectivo facilitará al Comité de Empresa los criterios, tanto generales de Empresa como particulares de Centro, en que se haya basado para introducir la modificación a fin de que, en el plazo de quince días naturales contados a partir de la fecha de comunicación pueda emitir informe, no vinculante para la Dirección, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por escrito por la Dirección resultaran insuficientes, a juicio del Comité de Empresa, podrá éste solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo fijado, para ampliar la información.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior la Dirección resolverá lo que, a su juicio proceda, dando cuenta al Comité de Empresa de la decisión adoptada.

2. El punto de partida para la aplicación de números 1 y 3 del presente artículo, serán las plantillas aprobadas por la Presidencia resultantes de los estudios ya realizados por la Dirección con las modificaciones que pueden ser introducidas en virtud de los informes emitidos por los respectivos Comités de Empresa de los Centros de Trabajo.

3. Si, como consecuencia del estudio de plantillas a que se refiere el número anterior, resulta algún personal excedente, y dado que la Dirección de la Empresa se compromete durante la vigencia del presente acuerdo a no proceder a la incoación de expediente de regulación de empleo alguno, ni a utilizar la vía de rescisión de contrato por causas objetivas, el procedimiento a seguir para el acoplamiento de aquellos será el siguiente:

- 1º. Se procederá a realizar el inventario de "vacantes brutos" que será el resultado de relacionar las existentes en la estructura vigente al 31 de Diciembre de 1982, añadiéndole las derivadas de los puestos creados en la nueva estructura y deduciéndole las posibles vacantes que en la misma se amorticen.

- 2º. Se determinarán los "excedentes brutos" que estarán integrados por los excedentes existentes en la estructura vigente al 31 de Diciembre de 1982, añadiéndoles los de los puestos que se puedan suprimir en la nueva estructura.

- 3º. Una vez determinadas las "vacantes y excedentes brutos" que será realizada por la Dirección de la Empresa, se procederá de la siguiente manera:

- a) La Dirección fijará, en el ámbito de cada unidad orgánica, los criterios para determinar el personal que se considere excedente.
- b) De la elaboración de estos criterios se dará cuenta al Comité de Empresa del Centro de Trabajo a que pertenezca dicha unidad —

orgánica, con objeto de que, en el plazo de quince días naturales, emita informe no vinculante para la Dirección, sobre la procedencia de dichos criterios. Si éstos, que serán expuestos por escrito, ofreciesen alguna duda al Comité, éste podría solicitar una reunión aclaratoria, dentro de plazo fijado, para ampliar y/o completar la información. Una vez cumplidos los trámites previstos, la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda, dando cuenta al Comité de Empresa de la decisión adoptada procediendo, a continuación, a declarar al personal excedente, así como sus posibles destinos, o su adscripción al grupo del personal excedente, según definición del artículo 46 del presente Convenio.

#### ART. 46. - DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION (AMPLIACION).

##### Ejercicio de los Derechos Sindicales

- Se faculta a los Delegados Sindicales para que designen hasta dos trabajadores de su mismo Centro de Trabajo y Organización Sindical, Sindicato o Asociación Profesional reconocidas en la Empresa, como sustitutos en las funciones que tienen atribuidas para que, en caso de imposibilidad de aquel, puedan delegar en dichos sustitutos la realización de una o varias de sus funciones, siempre previa autorización del mando si requiriese abandonar su puesto de trabajo y cargando las horas de ausencia del sustituto a las de garantía del Delegado de Sección Sindical.
- La Empresa entregará a los Delegados de Sección Sindical oficialmente reconocidos, una copia de la transferencia realizada como consecuencia de los descuentos practicados por cuota sindical a sus afiliados.
- En cada Centro de Trabajo se facilitará a las Secciones Sindicales el material fungible de oficina que se considere indispensable para el funcionamiento de la misma, en el ámbito de la Empresa, excluyendo la reproducción fotocopiada de documentos.

##### 1. Ejercicio de los Derechos de Representación.

- La Empresa informará a los respectivos Comités de Centro de Trabajo sobre:
  - Las vacantes o variaciones en la organización de una unidad orgánica de la Empresa, consecuencia de cualquier modificación en los organigramas llevada a cabo por la Presidencia. Esta comunicación será a posteriori.
  - Las bajas que se produzcan en el Centro de Trabajo como consecuencia de la facultad que confiere a la Dirección el párrafo 4º del número 3 del art. 29 del presente Convenio, en el menor plazo posible dentro de los treinta días siguientes a la fecha de baja del trabajador afectado.
  - Las altas que con carácter temporal se produzcan como consecuencia de la existencia de trabajos punta, trabajos de carácter extraordinario no repetitivo, interinidades, cobertura de vacantes definitivas con carácter temporal o titulados en prácticas, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su incorporación a la Empresa.
  - Las razones que la Dirección aduce para la no incorporación definitiva de un trabajador contratado temporalmente para cubrir un puesto de estructura declarado vacante, una vez agote el período establecido por el contrato.

##### 2. Informará al Comité Central sobre:

- Decisiones de la Dirección que se refieren a la función, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, aunque no afecte al volumen de empleo. Esta notificación será con carácter previo a la decisión y el Comité podrá emitir informe en el plazo de quince días sin que, en ningún caso, tenga carácter vinculante para la Dirección.

- Las solicitudes y concesión de excedencia en su caso, formuladas por el personal, así como las solicitudes de reincorporación a la Empresa de los trabajadores que se hallasen en dicha situación.
- Los planes y acciones de formación generales y por Centros de Trabajo con especial expresión de los que se refieren al reciclaje y adscripción del personal excedente.
- La modificación del status jurídico o del volumen de empleo en el caso de las Empresas en que EMP participe en las localidades de Puertollano y Tarragona y de ello pudiera derivarse alguna repercusión en las plantillas de aquella.
- El Comité Central, con carácter general, emitirá su opinión sobre el Centro de Trabajo de Madrid y, si existieren razones para ello, aconsejarán, en cualquiera de los Centros de Trabajo de Puertollano, Tarragona o Cartagena, previa comunicación y autorización de la Dirección General de Asuntos Sociales.

#### ART. 49. - PARTICIPACION DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EN LAS CONTRATACIONES DE PERSONAL.

Los Comités de Centro de Trabajo recibirán de la respectiva Dirección información sobre las programaciones o, en su caso, previsiones de contratación de nuevo personal así como los modelos de contratos a utilizar.

Las pruebas de selección serán fijadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar por los candidatos en cada caso. A los respectivos Comités de Empresa se les facilitará el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados.

Realizada por la Dirección la preselección de candidatos se pondrá en conocimiento de los Comités de Empresa, para que pueda participar en su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer trabajadora.

Quedarán excluidos de este procedimiento, los puestos Directivos, los admitidos bajo la modalidad de contrato individual, los que requieran una titulación superior y, por razones de operatividad, los contratos de interinidad.

##### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Será excepción al ámbito temporal de este Convenio el contenido de los artículos 46, 47 y 48, cuya vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1985, plazo que se estima necesario para efectuar las reconversiones y acoplamiento del personal excedente.

##### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se conviene practicar los incrementos de la masa salarial para 1984 en relación con el año 1983, ajustándose a lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 29 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

##### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

En el Centro de Tarragona, se incorpora el SE hombre a los talleres de mantenimiento y almacén, estableciéndose los turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Los puestos de personal necesario por aplicación de esta medida se cubrirán de la dotación de la plantilla de jornada ordinaria de mañana, tarde y noche de las respectivas especialidades, bien por pase voluntario de ese personal, o bien, cuando se produzca una vacante en el mismo procedimiento entonces a su cobertura en la respectiva especialidad del turno a la medida que se vayan dando estas circunstancias.

##### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

En relación con lo prevenido en el artículo 27 del Convenio Colectivo, se acuerda:

- a) Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio a los artículos 4 y 5 y sus equivalentes en Tarragona.

de incluir su absentismo para el cálculo del índice.

Como declaración formal de la Representación de los Trabajadores en punto, se compromete a estudiar la remuneración del trabajo extraordinario de los trabajadores de estos niveles y a reivindicar en el próximo Convenio su justa compensación.

**DIFERENCIACIONES FINALES**

18. Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior Único para toda la Empresa, el personal se regirá:

- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de REPESA.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de ENCASO.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y normas interiores, los trabajadores procedentes de ENTASA.

28. Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio si, por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

19746

**RESOLUCION de 8 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Instituto de la Juventud.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para el Instituto de la Juventud, suscrito por la representación de la Dirección y por la representación del personal laboral del mismo, el día 15 de junio de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 3 de julio de 1984 y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda según dispone el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 1984.

Esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado, para el ejercicio de 1984 en la aplicación del referido Convenio.

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

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

Madrid, 8 de agosto de 1984.—El Director general, por delegación (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena Álvarez.

**II CONVENIO PARA PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD**

**CAPITULO PRIMERO**

Artículo 1.º **Ámbito territorial y personal.**—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Registro Central del Organismo autónomo Instituto de la Juventud y oficinas de la Sección de Turismo Juvenil que dependen del mismo.

Art. 2.º **Ámbito temporal, vigencia y duración.**—El presente Convenio Colectivo se pacta por una vigencia de un año, a contar desde el 1 de enero de 1984. De no ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año, excepto en su parte económica, que será revisada anualmente. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

**CAPITULO II**

Art. 3.º **Organización del trabajo.**—La organización del trabajo es facultad de la Dirección del Instituto, sin perjuicio de las funciones que al respecto se reconocen a la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación.

Las modificaciones sustanciales a que se refiere el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a las condiciones de trabajo, deberán ser informadas, con carácter previo a su implantación, por los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

**CAPITULO III**

Art. 4.º **Clasificación por grupos y niveles económicos.**—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo con su titulación y trabajo desarrollado, se clasificará en una de las categorías siguientes:

	Nivel económico
<b>Grupo I. Personal Técnico Facultativo:</b>	
Técnico Facultativo Superior .....	0
Técnico Facultativo Medio .....	1
<b>Grupo II. Personal Administrativo:</b>	
Jefe Superior .....	2
Jefe Administrativo .....	3
Oficial Administrativo .....	4
Traductor .....	4
Auxiliar Administrativo .....	6
<b>Grupo III. Personal de Servicios:</b>	
Jefe de Taller .....	3
Oficial de Mantenimiento .....	4
Conserje .....	5
Telefonista .....	6
Ordenanza .....	7
Jardinero .....	7
Camarero .....	7
Limpiador .....	7
Mozo .....	7

Las definiciones de las citadas categorías figuran en el anexo I, parte integrante de este Convenio.

La clasificación expuesta es meramente enunciativa, sin que presuponga la obligación de tener cubiertos todos los grupos, categorías y niveles.

**CAPITULO IV**

Art. 5.º **Comisión mixta de vigilancia, interpretación y aplicación.**—Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación.

Estará compuesta por seis miembros, tres por parte de la Dirección del Instituto y tres por parte del Comité de Empresa. Asimismo podrán asistir a todas las reuniones un representante con voz, pero sin voto, de cada Sección Sindical legalmente constituida.

En su primera reunión, la Comisión establecerá el programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones, así como las demás condiciones que han de regir su funcionamiento.

Serán funciones específicas de esta Comisión, entre otras, las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Mediar y arbitrar en materia pactada, antes del recurso a los Organismos Oficiales.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudiar y proponer la modificación, supresión o creación de grupos, categorías y niveles.
- e) Emitir informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
- f) Emitir informe en aquellos temas relacionados con la Organización del Trabajo.
- g) Proponer la realización de cursos de formación profesional de acuerdo con los intereses de los trabajadores y las necesidades del Instituto.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores en esta Comisión y en lo relativo a temas de organización del trabajo, los siguientes:

Participar como miembros activos, con voz y voto, en la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades.

Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que en tal sentido, le comuniquen sus representados.