

Linderos: Norte, calle Bruno Zabala; Sur, hermanos Angulo; Este, carretera, y Oeste, propios.

Día y hora de la convocatoria: 30 de agosto, a las once.

Finca número 15.—Titulares: Doña María Angeles y doña María Carmen Angulo Arroita-Jaurogui. San Agustín, número 16. Durango.

Superficie: 10 metros cuadrados.

Clase: Jardín y cierre.

Linderos: Norte, doña Casilda Ampuero; Sur, don Carlos Alzola; Este, carretera, y Oeste, propios.

Día y hora de la convocatoria: 30 de agosto, a las diez.

Finca número 16.—Titular: Don Carlos Alzola de la Sota. Muelle, número 8. Las Arenas.

Superficie: 332,28 metros cuadrados.

Clase: Jardín y cierre.

Linderos: Norte, propios; Sur, camino; Este, carretera, y Oeste, propios.

Día y hora de la convocatoria: 30 de agosto, a las diez.

Finca número 17.—Titular: Doña Casilda Ampuero Gandarias. Representante: Don José María Uriarte Alzaa. Fray Antonio Abásolo, número 4-4.º izquierda. Durango.

Superficie: 121,75 metros cuadrados.

Clase: Jardín y cierre.

Linderos: Norte, camino; Sur, finca número 18, don Pedro Ampuero; Este, carretera, y Oeste, propios.

Día y hora de la convocatoria: 30 de agosto, a las once.

Finca número 18.—Titulares: Don Pedro y don J. M. Ampuero. Gran Vía, número 58-3.º Bilbao.

Superficie: 80 metros cuadrados.

Clase: Antuzano.

Linderos: Norte, finca número 17, doña Casilda Ampuero; Sur, finca número 19, don Ramón Orúe; Este, carretera, y Oeste, propios.

Día y hora de la convocatoria: 30 de agosto, a las doce.

Finca número 19.—Titular: Don Ramón Orúe. General Alava, número 17-2.º Vitoria.

Superficie: 226,50 metros cuadrados.

Clase: Construcciones, terreno.

Linderos: Norte, finca número 18, don Pedro Ampuero; Sur, carretera; Este, carretera, y Oeste, propios.

Día y hora de la convocatoria: 30 de agosto, a las trece.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical en escrito de fecha 8 de abril de 1972 remitió a esta Dirección General de Trabajo el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 8 de marzo del año en curso, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión celebrada el día 28 de abril último, pero ello condicionado a que el aumento del segundo año se limite al del coste de vida en el conjunto nacional que fije el Instituto Nacional de Estadística;

Resultando que el citado acuerdo fué comunicado a la Organización Sindical el 2 de mayo siguiente y el señor Secretario general de dicha Organización, con escrito de 11 de julio de 1972, envía acta de la Comisión Deliberadora del Convenio, que en reunión celebrada el día 27 de mayo último ha acordado aceptar la condición impuesta por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, y de conformidad con lo dispuesto modifica el apartado V del referido Convenio;

Resultando que en cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a la vista del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Española

de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión de 28 de abril de 1972, ello condicionado a que el aumento del segundo año se limite al del coste de vida en el conjunto nacional que fije el Instituto Nacional de Estadística;

Considerando que habiéndose aceptado por parte de la Comisión deliberadora del citado Convenio la condición impuesta, según acta que consta unida al expediente, y hecha en su consecuencia la rectificación correspondiente en el texto del mencionado Convenio;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la Superioridad, según lo establecido para estos casos en el Decreto-ley 22/1959, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que procede su aprobación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima» (CEPSA), y sus trabajadores, suscrito en 8 de marzo de 1972 y modificación acordada en 27 de mayo del citado año.

Segundo.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de julio de 1972.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «COMPANIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S. A.» (CEPSA), Y SUS TRABAJADORES

I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. *Ámbito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo Sindical afectarán a los Centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», situados en territorio nacional.

Se exceptuarán expresamente del ámbito territorial del mismo los Centros de trabajo situados en la provincia africana de Sahara.

1.2. *Ámbito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo Sindical afectarán a los trabajadores de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», sujetos a la Ordenanza de Trabajo para las industrias de refino de petróleo, cualquiera que sea la modalidad de su relación laboral, excepto los trabajadores integrantes del grupo 1, «Personal Superior»; artículo 19 de la citada Ordenanza—Jefes de Departamentos del Reglamento de Régimen Interior—a los que se garantiza, como mínimo, el incremento acordado para el «Jefe Técnico Superior».

Asimismo se excluyen expresamente aquellos trabajadores a los que se aplican Ordenanzas o Reglamentaciones Nacionales diferentes a la de las industrias de refino de petróleo.

1.3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día 1 de enero de 1972 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1973, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga acordada en forma legal.

1.4. *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 esta materia.

1.5. *Unicidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobase alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para reconsiderar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o

pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcas o regionales o por cualquier otra causa.

1.7. *Base imponible a efectos de Seguridad Social.*—Las mejoras económicas establecidas en este Convenio, cualquiera que sea su consideración, no quedarán sujetas a cotización por Seguridad Social y Mutualismo Laboral.

No obstante, en esta materia se estará a lo establecido por el texto articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social, aprobada por Decreto 907/1966, y a las disposiciones reglamentarias que posteriormente han complementado este Decreto.

1.8. *Conservación de beneficios.*—Durante la vigencia de este Convenio se mantienen íntegros los beneficios de asistencia económica complementaria del Seguro Obligatorio de Enfermedad, Seguro Extraprofesional del personal obrero, servicio de asistencia social, enseñanza y formación profesional a que se referían, respectivamente, los artículos segundo, tercero, cuarto y quinto del Convenio hoy extinguido, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto de 1964.

1.9. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza del Refino del Petróleo, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y a la legislación general que regula la relación laboral.

II. CATEGORÍAS PRIVATIVAS EN LA EMPRESA

2.1. *Operador.*—Se mantiene la categoría interna de Operador, creada en el Convenio anterior, con la retribución fijada en la tabla de salarios anexa.

Ostentarán la misma aquellos productores que, con categoría actual de Oficial primera especialista, desempeñen de modo permanente puestos en el Departamento de Operación, cuyas principales funciones sean las siguientes:

- Mantener la producción de la Unidad o Unidades de Proceso asignadas, realizando las correcciones precisas en los casos necesarios.
- Ejercer una atención constante sobre el equipo puesto bajo su control, en orden a detectar cualquier posible anomalía de funcionamiento y actuar en consecuencia.
- Atender al mantenimiento preventivo del equipo a su cargo mediante la aplicación, en tiempo oportuno, de las gamas a tal fin previstas.
- Dirigir y coordinar los Especialistas a su cargo.
- Observar y hacer observar en todo momento las normas de seguridad, en orden a prevenir accidentes y daños a la instalación.
- Cuidar las condiciones de orden y limpieza en las instalaciones que le han sido asignadas.
- Ejecutar cualquier tarea de similar característica o complementaria de las anteriormente expuestas que le sea encomendada por sus superiores.

2.2. Se mantiene la categoría interna de Técnico A, de libre designación de la Empresa, creada en el Convenio anterior, y que podrá ser asignada a los actuales Técnicos que posean experiencia y conocimientos profesionales suficientes, a juicio de la Compañía.

Su retribución se fija en la tabla de salarios anexa.

III. PROMOCIÓN

3.1. *Ascensos.*—Los Auxiliares Administrativos B en plantilla en la fecha de entrada en vigor del Convenio ascenderán a la categoría inmediata superior en cuanto cumplan un año de antigüedad en su actual categoría, si no tuviesen nota desfavorable en su expediente personal.

3.2. *Normas de concurso.*—A los efectos de cumplimentar lo dispuesto en el artículo 38, número 2, de la Ordenanza de Refino, y para resolver los ascensos del personal cuya promoción no sea de libre designación de la Empresa se pactan las siguientes normas de concurso.

3.2.1. Ambito de aplicación.

Todo el personal fijo de la Compañía, sin distinción de categorías ni grupos profesionales, puede concurrir libremente a los concursos de ascenso que se convoquen, con la única limitación de la localización geográfica de las plazas a proveer.

A tal fin se divide la Compañía en las siguientes áreas:

Archipiélago Canario y Africa Occidental Española.
Barcelona.
Madrid.
Zona Sur (Ceuta y Algeciras).

Los gastos de desplazamiento del personal para participar en los concursos serán de cuenta del concursante, no devengándose dietas por tal concepto y tendrán carácter de permiso oficial los días dedicados a ellos.

No podrá participar en los concursos de ascenso personal en alguna de las situaciones siguientes:

Período de prueba de ingreso en la Empresa.

Excedencia voluntaria.

Contrato temporal o interinos.

Con anotaciones de faltas graves o muy graves sin anular.

3.2.2. Fechas, cobertura provisional, cambio de categoría de puestos.

Los concursos para ascensos se realizarán tres veces al año durante la última quincena de los meses de febrero, junio y noviembre.

En el concurso de febrero se cubrirán las vacantes declaradas desde 1 de diciembre del año anterior hasta el 31 de enero del año en curso; en el de junio, las declaradas desde el 1 de marzo hasta el 31 de mayo, y en el de noviembre, las publicadas entre el 1 de junio y 30 de octubre.

Aquellos puestos que por la naturaleza del trabajo en ellos desempeñado no puedan permanecer vacantes se cubrirán con carácter provisional en la forma prevista en el artículo 35 de la Ordenanza hasta la celebración del concurso.

Se incluirán en los respectivos concursos aquellos puestos de trabajo que, aun estando desempeñados por un titular, esto es, no estando físicamente vacantes, tengan asignada, o se les asigne, por reajuste técnico, una categoría superior a la del productor que lo venga desempeñando, siempre y cuando la nueva categoría asignada al puesto no sea de libre designación por parte de la Empresa, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ordenanza de Refino, en cuyo caso se estará a lo que en ésta se dispone.

3.2.3. Composición de los Tribunales.

El Tribunal que haya de juzgar los concursos de ascensos estará compuesto por:

Un Presidente, que será el Jefe de la División de Personal en el Centro de Madrid, el Jefe de Personal en las zonas Archipiélago Canario y Sur, y el Director de la Factoría de Barcelona para esta localidad, o personas en quienes éstos deleguen.

Un Secretario, que, siempre que sea posible, será un Técnico en Formación o en Técnicas de Recrutamiento y Selección de Personal o, en su defecto, un empleado con categoría igual o superior a Jefe Administrativo de segunda o Perito.

Dos Vocales de probada solvencia técnica y humana, designados por el Jefe de la División donde radique la vacante, entre personas pertenecientes a la Compañía y de los cuales uno ha de pertenecer al Departamento donde radique la vacante o, al menos, ser persona conocedora del puesto que se trate de cubrir.

Un Vocal representante de los trabajadores, designado por la representación legal de los mismos.

3.2.4. Procedimiento.

3.2.4.1. Publicación del concurso.

Las bases del concurso se harán públicas en los treinta días siguientes a la declaración de la vacante (artículo 35 de la Ordenanza del Refino), debiendo publicarse en todo caso los programas para los ejercicios al menos cuarenta y cinco días naturales antes de ejecutarse las pruebas.

3.2.4.2. Solicitudes.

Los trabajadores que deseen participar en el concurso habrán de solicitarlo por carta con el enterado del Jefe de la Unidad en que presten sus servicios, exponiendo claramente la plaza o las plazas a las que tienen intención de concursar y adjuntando original y copia de una relación detallada de sus méritos según baremo. Estas cartas habrán de presentarse ante la Jefatura de Personal correspondiente (Archipiélago Canario y Zona Sur), División de Personal (Madrid) y Director de la Factoría de Barcelona, antes de transcurridos veinticinco días naturales desde la publicación de las bases del concurso.

3.2.4.3. Capacidad física para el desempeño del puesto.

Con anterioridad a la celebración del concurso, los Servicios Médicos de Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto que concursan, emitiendo dictamen que será vinculante para el Tribunal.

3.2.4.4. Programas.

Las pruebas específicas teóricas y prácticas se harán sobre programas detallados, que serán redactados por el Jefe de Departamento donde radique la vacante, con la colaboración del Departamento de Formación.

El programa específico teórico se compondrá de veinte temas relacionados directamente con las funciones que la vacante tenga asignadas, cada uno de estos temas debe poder contestarse oralmente en diez minutos, y por escrito en treinta minutos.

El programa del ejercicio práctico contendrá no menos de cinco y no más de diez tareas o supuestos, susceptibles de resolverse en un plazo de treinta a noventa minutos.

Estos programas habrán de ser conformados y archivada copia de los mismos por los Departamentos de Formación Profesional de las Divisiones y, en su defecto, por la División de Personal.

3.2.4.5. Prueba de conocimientos básicos.

En todos los concursos se realizará una prueba de conocimientos básicos graduada a la posible categoría y especialidad objeto del concurso. Estas pruebas incluirán necesariamente ejercicios de lengua castellana y de matemáticas elementales para todos los concursantes, así como conocimientos de física, química y tecnología para los puestos de fábrica, laboratorio y oficina técnica, y de contabilidad, comercio y administración para las del grupo administrativo. Por los servicios de Formación se elaborarán programas con carácter permanente para la realización de estos ejercicios, que siempre que sea posible tendrán carácter de pruebas objetivas y serán comunes a toda la Compañía. El conocimiento del Reglamento de Régimen Interior será siempre obligatorio.

3.2.4.6. Requisitos especiales de algunas vacantes.

Para aquellos puestos que requieran la posesión de conocimientos específicos de uno o más idiomas, de taquigrafía o de máquina de escribir, se realizarán pruebas previas de carácter eliminatorio y con calificación única de apto o no apto. Estas pruebas se realizarán por personal designado por el Tribunal al efecto.

3.2.4.7. Datos de comportamiento y méritos de los concursantes.

Las Jefaturas de Personal y, en su caso, la División de Personal facilitará al Tribunal que haya de fallar el concurso los datos referentes a antigüedad, puntualidad y asistencia y disciplina de los concursantes, así como lista compulsada de los méritos aducidos por los mismos, requiriéndoles, en el caso de que fuese necesario, la prueba documental de los méritos mencionados.

3.2.4.8. Actuación del Tribunal.

El Tribunal se reunirá con anterioridad a la celebración de las pruebas para confeccionar la lista definitiva de admitidos. Esta relación se hará previa comprobación de la no existencia de las limitaciones o impedimentos señalados en 3.2.1, informe médico de aptitud (punto 3.2.4.3) y resultado de las pruebas previas (3.2.4.6) cuando éstas fuesen necesarias.

Publicada la lista de admitidos, el Tribunal fijará fecha para los exámenes y calificará a los concursantes en aquellas materias que no sean objeto de examen, según el baremo vigente. En aquellos aspectos que no puedan calificarse objetivamente se realizará un promedio de las calificaciones individuales de los miembros del Tribunal.

El Secretario del Tribunal levantará acta de sus actuaciones, siendo necesaria para la validez de la misma la conformidad al menos de tres de los componentes del Tribunal.

Para la calificación de pruebas prácticas y teóricas, el Tribunal por acuerdo mayoritario puede solicitar del Jefe de la División el informe de expertos en la materia de que se trate, pertenezcan o no a la Compañía.

Una vez finalizado por completo el concurso, el Tribunal publicará las calificaciones alcanzadas por todos los concursantes en cada uno de los extremos recogidos en el baremo y propondrá a los mejor calificados para el ascenso a la categoría concursada. El número de concursantes propuestos no podrá ser en ningún caso superior al de plazas declaradas vacantes.

Cualquier reclamación sobre lo actuado por el Tribunal será resuelta por el Jefe de la División donde radique la vacante, previa audiencia del interesado y del Tribunal calificador, en el plazo máximo de una semana después de publicados los resultados del concurso. Contra la resolución del Jefe de la División cabrá interponer recurso por escrito ante la Dirección de la Compañía antes de que transcurran quince días naturales, contados desde la publicación de las calificaciones. La Dirección de la Compañía podrá estimar el recurso si lo considera justo y ordenar la repetición del concurso ante un nuevo Tribunal nombrado por ella misma.

Contra la resolución de la Dirección General cabrá recurso en vía administrativa ante la Delegación de Trabajo del Centro donde radique la vacante.

La participación en un concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas a las concursadas o producidas con posterioridad a la fecha de publicación de las bases. Asimismo, la renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo de inhabilitación para participar en nuevos concursos durante dos años.

3.2.4.9. Baremo y cuadro general de puntuación.

La calificación de los concursantes se realizará con arreglo al siguiente baremo:

Antigüedad

- En la Compañía. Un punto por año de servicios como empleado fijo, hasta un máximo de veinte puntos.
- En la categoría inmediata inferior. Un punto por semestre de servicio, máximo de diez puntos.

Desempeño del puesto interinamente o con categoría inferior a la asignada

- Medio punto por mes, hasta un máximo de diez puntos.
- Calificación del Jefe de Departamento, de uno a cinco puntos.

Comportamiento

Se tendrán en cuenta para evaluar estas características:

- Los informes reservados de los Jefes que el trabajador haya tenido durante los dos últimos años.
- Los datos de asistencia, puntualidad y disciplina de los dos últimos años.

Se otorgará por este concepto una puntuación de uno a diez puntos, siendo preceptivo para obtener una puntuación superior a cinco que los registros de absentismo y puntualidad del calificado sean inferiores a los respectivos índices generales para toda la Compañía, elaborados por la División de Personal, el año anterior de la celebración del concurso.

Formación Personal y Profesional

La puntuación total de este factor no podrá ser superior a quince puntos. Se obtendrá por suma de los méritos acreditados debidamente con arreglo a las siguientes escalas:

En los casos de títulos o estudios no recogidos en las escalas, el Tribunal los valorará por analogía con lo expuesto.

	Puntos
<i>Grupo de Personal Administrativo</i>	
Título de Bachiller Elemental o Laboral	1
Título de Bachiller Superior	2
Título de Bachiller Técnico Superior Administrativo ...	2
Título de Magisterio	2
Título de Perito Mercantil	2
Título de Mando Medio Administrativo	2
Título de Técnico de Empresas	2
Título de Profesor Mercantil	4
Título de Licenciado Económicas	4
Título de Licenciado en Derecho	3
Título de Licenciado en Políticas	3
Otros títulos de nivel medio o superior	2
Cursos de Escuelas de postgraduados en Comercio Exterior, Administración, Organización, Informática, etcétera, siempre que el Centro que los imparta sea de garantía y tengan una duración mínima de un curso escolar y celebren exámenes finales	2
(Siempre que su materia sea congruente con la función a desempeñar.)	
Cursillos y seminarios de materias específicas relacionadas con la administración de Empresas, tales como ordenadores, contabilidad de costos, presupuestos, etcétera, de 0,1 a 2 puntos, según materia, dificultad, centro que lo imparte y tengan o no examen final.	
Idioma inglés escrito y hablado	2
(Nivel mínimo para otorgar la puntuación equivalente a Lower Certificate.)	
<i>Grupo de Personal Operario</i>	
Bachiller Elemental o Laboral	2
Bachiller Laboral Superior	3
Bachiller Superior	3
Magisterio	3
Oficialía Industrial	3
Maestría Industrial	4
Cursos de FPA o de técnicos específicos (dibujo, cronometraje, soldadura, etc.)	1
Cursos de CEPSA específicos para el oficio de que se trate	2
Si no son específicos para el oficio que corresponda al puesto vacante	1
Otros títulos o estudios en Escuelas Técnicas o Industriales o Centros de solvencia reconocida (casas suministradoras, consultores, etc.)	De 0,5 a 3
<i>Subgrupo de Técnicos Auxiliares</i>	
Baremo semejante al de personal operario.	
<i>Grupo de Personal Subalterno</i>	
Bachiller Elemental o Laboral	3
Bachiller Superior o Laboral Superior	4

	Puntos
Desempeño en Institutos armados que requieran paso por academia de formación (p. o., Guardia Civil).	
Con categoría de Soldado o Cabo	2
Con categorías superiores	3
Otros títulos o estudios semejantes a la valoración atribuida para personal operario.	

Pruebas teórico-prácticas

Se valorarán los resultados de los exámenes según estas escalas:

- Conocimientos generales básicos, de 0 a 10 puntos.
- Conocimientos teóricos específicos, de 0 a 15 puntos.
- Conocimientos prácticos específicos, de 0 a 25 puntos.

Puntuación total

Suma de las puntuaciones parciales en cada factor del baremo.

CUADRO GENERAL DE PUNTUACION PARA LOS CONCURSOS

Factor	Puntuación máxima
Antigüedad:	
a) En la Compañía	20
b) En la categoría inferior	10
Total	30
Desempeño del puesto interinamente o con categoría inferior a la asignada	
Comportamiento	15
Formación personal y profesional	10
Exámenes	
Conocimientos generales	15
Conocimientos teóricos específicos	10
Conocimientos prácticos específicos	25
Puntuación total máxima	120

3.3. **Situaciones especiales.**—Unicamente estarán excluidos del procedimiento del apartado anterior, aun tratándose de categorías cuya promoción deba producirse por concurso, aquellos trabajadores que, con anterioridad al 31 de diciembre de 1971 y hasta la fecha, estuvieran ocupando vacante permanente de superior categoría profesional reconocida por la Empresa y percibiendo por ello el correspondiente suplemento de superior categoría. Estos podrán ser ascendidos, con carácter excepcional, por libre decisión de la Compañía.

IV. RETRIBUCIÓN

4.1. **Estructura de salarios.**—De conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleo, en el presente capítulo, se establece la estructura y cuantía de los salarios de CEPESA.

Las actuales categorías profesionales se refunden en once salarios tipos, tal como se señala en el anexo número 1. Las partes se comprometen a mantener una política salarial que permita llegar el 1 de enero de 1977 a una identidad retributiva entre todas las categorías de un mismo salario tipo.

4.2. **Salario inicial-base.**—Para cada una de las categorías existentes, el salario inicial-base es el que se indica bajo el «Concepto A» en la tabla contenida en el anexo.

4.3. **Plus Convenio.**—El Plus Convenio es el que se indica, para cada categoría profesional, en el «Concepto B» de la tabla contenida en el anexo.

4.4. **Premio de antigüedad.**—Como premio a la antigüedad en la Empresa, cada trabajador gozará de dos trienios del cinco por ciento del salario inicial y de quinquenios del 10 por 100, calculados sobre el mismo concepto, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación del salario inicial, los premios de antigüedad devengados con anterioridad se calcularán sobre el salario inicial correspondiente a la nueva categoría.

Estos premios de antigüedad se devengarán desde el momento de la vigencia del presente Convenio a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres o cinco años de servicio en la Empresa y con la retribución de ese mes.

A partir del 1 de diciembre de 1973, este premio se calculará sobre el cinco o diez por ciento, según se trate de trienios o quinquenios, del salario base inicial más peligrosidad.

4.5. **Plus de asiduidad.**—Este Plus, cuya cuantía se fija en la tabla de salarios anexa, se regulará por las siguientes normas:

4.5.1. Será devengado por día efectivo y completo de trabajo, abonándose igualmente en los siguientes casos:

- 4.5.1.1. Domingos y festivos.
- 4.5.1.2. Días de descanso por jornadas de trabajo efectuadas.
- 4.5.1.3. Días utilizados en viajes ordenados por la Compañía.
- 4.5.1.4. Cuando se efectuen salidas al exterior del recinto de trabajo para realizar trabajos ordenados por la Empresa.
- 4.5.1.5. Por disfrute de vacaciones anuales reglamentarias.
- 4.5.1.6. Por descanso obligatorio por acople de turno.
- 4.5.1.7. Por permisos oficiales, al objeto de asistir a reuniones en Sindicatos, Mutualidad, Ayuntamiento, Gobierno Civil u otros Organismos oficiales, siempre que medie citación al efecto, durante cinco días al mes, como máximo, cualquiera que sea el tiempo invertido cada día.
- Asimismo, y con la duración que prevea, en cada circunstancia, el Reglamento de Régimen Interior se abonará el Plus de Asiduidad por:
 - 4.5.1.8. Fallecimiento de un familiar.
 - 4.5.1.9. Alumbramiento de esposa.
 - 4.5.1.10. Enfermedad grave de un familiar.
 - 4.5.1.11. Matrimonio.

4.5.2. En los supuestos de faltas al trabajo como consecuencia de enfermedad contraída, se abonará el plus con arreglo a los siguientes principios:

4.5.2.1. Durante los diez primeros días de enfermedad se pierde un plus diario por cada día de ausencia.

En todo caso, la enfermedad deberá ser debidamente justificada, bien por el parte de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad para los incluidos en el mismo, o con la justificación médica correspondiente para los excluidos de dicho Seguro.

4.5.2.2. Pasados los diez días del comienzo de la enfermedad, si ésta se prolonga, el productor puede solicitar la percepción del plus a partir de ese momento, el cual le será concedido, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa correspondiente, hasta el pase a la situación de larga enfermedad, en la que se pierde definitivamente todo derecho de percepción.

En cualquier caso, el informe posterior desfavorable del Servicio Médico de Empresa será causa de revisión de la situación, pudiéndose llegar a la anulación de la percepción si de dicho informe se deduce una situación de abuso creada por el beneficiario.

4.5.2.3. Todo el personal incluido en el Seguro Obligatorio de Enfermedad al que se le hubiera concedido la percepción de este plus, por haber superado su enfermedad los diez días, para mantener dicha percepción debe cumplir la obligación existente de presentarse los sábados o, de ser inhábil éste, el día anterior, en el Servicio Médico de Empresa, donde presentará el parte de confirmación de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad, que establece el artículo 17, número 3 de la Orden de 13 de octubre de 1967. Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente los sábados, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo, acompañando dicha documentación con una nota explicativa de las causas que impiden efectuar la visita.

4.5.3. En los casos de retrasos en la asistencia al trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

4.5.3.1. Retrasos de hasta diez minutos desde la hora de entrada al trabajo.

Se pierde medio plus diario por el primero, medio plus diario por el segundo y dos pluses más por el tercero (tres pluses).

4.5.3.2. Retrasos de hasta dos horas desde la hora de entrada al trabajo.

Se pierde un plus diario por el primero, un plus diario por el segundo y tres pluses más diarios por el tercero (cinco pluses).

4.5.3.3. Una vez pasadas dos horas desde la hora de entrada al trabajo, cualquier retraso será considerado como falta injustificada de asistencia a estos efectos (seis pluses).

4.5.3.4. En todos los casos, a partir del tercer retraso comienza nuevamente la cuenta, de acuerdo con lo establecido para cada circunstancia en los párrafos precedentes.

4.5.4. En el supuesto de faltas injustificadas que se cometan, se perderán seis pluses diarios por cada día de falta.

4.5.5. Producen la pérdida total diaria de este plus de asiduidad los permisos particulares.

4.5.6. El hecho de fichar sin justificación antes de la hora señalada para el término de la jornada produce la pérdida de seis pluses en cada ocasión.

4.5.7. En los casos de prolongaciones de jornada por relevos, horas extras u otras circunstancias, solamente se percibirá un plus.

4.5.8. Los descuentos establecidos serán independientes de las restantes medidas disciplinarias que pudieran adoptarse legalmente.

4.5.9. El plus de asiduidad no producirá efecto alguno en orden a la Seguridad Social, horas extraordinarias, gratificaciones y restantes pluses establecidos.

4.5.10. En los casos de accidentes de trabajo se estará a lo que disponen las normas legales que regulan el mismo, y, en consecuencia, se incluirán en el salario a estos efectos las cantidades percibidas por este plus en los treinta anteriores a la baja.

4.5.11. Las cantidades no abonadas por este plus y por el de asistencia que se regula en el apartado siguiente se entregarán mensualmente a la representación del personal, para su distribución a fines sociales, en la forma que estimen oportuno.

4.6. *Plus de asistencia.*—Este plus se establece únicamente para el personal incluido en los grupos retributivos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º y 7.º. Su cuantía será de siete pesetas diarias para los cinco primeros grupos y de cinco pesetas para los grupos 6.º y 7.º.

Este plus se regulará, a efectos de su percepción, por las normas establecidas en el apartado anterior para el de asiduidad.

4.7. *Plus de nocturnidad.*—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las veintiuna horas hasta las cinco horas del día siguiente, se gratificará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el 25 por 100 de los salarios bases iniciales, más el plus de peligrosidad o capitalidad.

Se tendrá en cuenta, a los efectos de su percepción, las normas establecidas en el artículo 74 de la Ordenanza del Refino.

4.8. *Plus de peligrosidad o capitalidad.*—Todos los trabajadores de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», percibirán un plus de peligrosidad o capitalidad, consistente en el 10 por 100 del salario base inicial. En la tabla de salarios anexa se relacionan las cantidades que corresponden por este plus para cada categoría profesional.

4.9. *Turnicidad.*—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde y noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el 20 por 100 de los salarios iniciales, más el plus de peligrosidad o capitalidad, por cada jornada sujeta a turno, de día o de noche, que realmente se haga por el trabajador. Por cada falta de asistencia no justificada se perderá el plus de turno correspondiente a tres jornadas, con independencia de las sanciones que correspondan por tal causa.

El incremento del plus de turno se ha pactado teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en turno rotativo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas.

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

Se tendrá en cuenta, además, a los efectos de la regulación del plus, lo dispuesto en el artículo 76 de la Ordenanza del Refino.

4.10. *Gratificaciones extraordinarias.*—La Empresa satisfará a sus trabajadores:

a) Con ocasión de la fiesta de Exaltación del Trabajo, una gratificación consistente en una mensualidad de la retribución total, es decir, salario inicial base (concepto A), plus de peligrosidad o capitalidad, premio de antigüedad y plus de convenio (concepto B).

b) Con motivo de la fiesta de la Natividad del Señor, una gratificación de cuantía igual a la establecida en el párrafo anterior.

c) En el mes de marzo de cada año, una gratificación extraordinaria de igual cuantía que las anteriores. La correspondiente al año 1972 se abonará en el mes de mayo.

4.11. *Participación en beneficios.*—El sistema de participación en beneficios, basado en la adscripción de un canon a la cantidad de productos petrolíferos destilados e importados para constituir un fondo que se reparte en proporción a los sueldos bases, se sustituye, durante la vigencia del Convenio, por este nuevo sistema, también variable, en función de gratificaciones extraordinarias, cuyo número será directamente proporcional al valor absoluto del dividendo bruto, e inversamente proporcional al número de personal sujeto a Convenio durante el año de referencia del ejercicio.

La fórmula, que se adjunta en el anexo número 3 con todo detalle, toma como punto de referencia el año 1972, con el valor absoluto del dividendo bruto en dicho ejercicio, el personal sujeto a Convenio el 31 de diciembre de dicho año y el valor de dos gratificaciones extras de la misma cuantía que las del 18 de julio y Navidad en el mismo año.

Si en el futuro varía el dividendo o el número de personal, se ajustará el importe de dichas pagas, en más o en menos, conforme al resultado de la fórmula.

La participación en beneficios del segundo semestre de 1971 se pagará por el sistema acordado en el Convenio anterior, en marzo de 1972.

En septiembre de 1972, y en lo sucesivo en el mes de septiembre de años sucesivos, se abonará una gratificación extraordinaria «a cuenta de participación en beneficios», regularizándose el valor total de esta participación en el final del mes en que se celebre la Junta general del año siguiente.

4.12. *Horas extraordinarias.*—Se abonarán para cada categoría profesional en la cuantía reseñada en la tabla que figura como anexo número 2. El importe pactado en este Convenio del precio unitario de las horas extraordinarias para cada grupo profesional se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

V. REVISIÓN POR COSTO DE VIDA

El salario base inicial y los conceptos de peligrosidad o capitalidad, plus convenio, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, plus de asiduidad y de asistencia, serán incrementados, al año de vigencia del pacto, en el mismo porcentaje de elevación del índice general del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año 1972, obtenido por comparación entre el índice del mes de diciembre de 1971 y diciembre de 1972.

VI. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

La Empresa mantendrá el fondo de asistencia social complementaria, creado por Norma de Obligado Cumplimiento de 14 de enero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de enero de 1967), y al que se refiere el Convenio anterior en su artículo 1.18, mediante la asignación al mismo de la suma anual de 7.000.000 (siete millones) de pesetas, con destino a complementar las normas que fueron aprobadas por la Dirección General de la Compañía en el año 1970, absorbible en cualquier mayor desembolso superior al actual que en dicha esfera le fuera exigido en el futuro por imperativo de la Seguridad Social.

VII. JORNADA DE TRABAJO

7.1. *Jornada normal.*—Se reduce, a partir de esta fecha y salvo para el Centro de Madrid, en una hora semanal la jornada de trabajo del personal no sujeto a turno. Esta reducción de horario se aplicará a la jornada del sábado.

7.2. *Personal de turno.*—Al personal de turno se le abonará como festivo no recuperable las horas trabajadas en días festivos recuperables.

VIII. SEGURIDAD E HIGIENE

Dada la naturaleza de la industria, se extremarán al máximo las medidas de seguridad e higiene, que serán rigurosamente exigidas, considerándose falta muy grave a la disciplina cualquier acto que las perturbe, incumpla o dilate.

IX. COMISIÓN MIXTA

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia. Con el fin de resolver las dudas que surjan en su aplicación, se nombra una Comisión Mixta interpretativa, constituida por el Presidente del Sindicato Nacional del Combustible, que actuará de Presidente, y tres Vocales económicos y otros tres sociales, nombrados, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones. Actuará de Secretario un funcionario sindical.

Cuando existan razones que así lo aconsejen, el Presidente del Sindicato podrá delegar en otra persona la presidencia de la Comisión Mixta interpretativa.

X. CLÁUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Ambas partes hacen constar su criterio de que la aplicación de las cláusulas económicas del Convenio no tendrá ninguna repercusión en los precios de los productos de la Compañía.

TABLA SALARIAL MENSUAL

	Concepto «A»			Concepto «B»		
	Sueldo base	Peligrosidad	Total	Plus Convenio	Asiduidad	Total
Grupo 1						
Mujer de la limpieza	4.500	450	4.950	1.695	1.200	7.845
Poon ayudante	4.500	450	4.950	1.695	1.200	7.845
Grupo 2						
Ordenanza	4.831	487	5.358	1.893	1.200	8.451
Auxiliar Administrativo B	4.871	487	5.358	1.893	1.200	8.451
Auxiliar técnico Ofic.	4.871	487	5.358	1.893	1.200	8.451
Guarda ordinario	4.871	487	5.358	1.893	1.200	8.451
Ayudante Especialista	4.871	487	5.358	1.893	1.200	8.451
Portero	4.871	487	5.358	1.893	1.200	8.451
Grupo 3						
Listero	5.174	517	5.691	2.022	1.200	8.913
Guarda Jurado	5.174	517	5.691	2.022	1.200	8.913
Auxiliar administrativo A	5.174	517	5.691	2.022	1.200	8.913
Oficial tercera Especialista	5.174	517	5.691	2.022	1.200	8.913
Grupo 4						
Conserje	5.525	553	6.078	2.160	1.200	9.438
Almacenero	5.525	553	6.078	2.160	1.200	9.438
Oficial segundo Especialista	5.525	553	6.078	2.160	1.200	9.438
Auxiliar Laboratorio	5.525	553	6.078	2.160	1.200	9.438
Grupo 5						
Oficial primera Especialista	6.510	651	7.161	1.923	1.200	10.284
Calcador	6.510	651	7.161	2.586	1.200	10.947
Oficial segunda administrativo	6.510	651	7.161	2.979	1.200	11.340
Analista Laboratorio	6.510	651	7.161	2.979	1.200	11.340
Grupo 6						
Operador	7.334	733	8.067	2.409	1.200	11.676
Muy cualificado	7.334	733	8.067	2.364	1.200	11.631
Capataz	7.334	733	8.067	2.466	1.200	11.733
Delineante	7.334	733	8.067	2.838	1.200	12.105
Encargado	7.334	733	8.067	2.523	1.200	11.790
Oficial primera administrativo	7.334	733	8.067	3.547	1.200	12.813
Grupo 7						
Ayudante Sanitario	7.710	771	8.481	3.447	1.200	13.128
Delineante Proyectista	7.710	771	8.481	3.888	1.200	13.569
Ayudante técnico	7.710	771	8.481	3.447	1.200	13.128
Contramaestre	7.710	771	8.481	3.153	1.200	12.834
Grupo 8						
Perito	8.962	896	9.858	4.986	1.200	16.044
Jefe segunda administrativo	8.962	896	9.858	4.986	1.200	16.044
Grupo 9						
Técnico	10.121	1.012	11.133	6.375	1.200	18.708
Jefe administrativo primera C	10.121	1.012	11.133	6.375	1.200	18.708
Grupo 10						
Técnico A	11.073	1.107	12.180	7.320	1.200	20.700
Jefe administrativo primera B	11.073	1.107	12.180	7.320	1.200	20.700
Grupo 11						
Jefe administrativo primera A	12.215	1.222	13.437	8.883	1.200	23.520
Jefe de Sección	12.215	1.222	13.437	8.883	1.200	23.520
Categorías transitorias						
Botones y Aspirante de 14 a 16 años	1.500	150	1.650	915	300	2.865
Botones y Aspirante de 16 a 18 años	2.201	220	2.421	1.314	450	4.185
Aprendiz de primer año	1.500	150	1.650	534	150	2.334
Aprendiz de segundo año	1.800	180	1.980	882	300	3.162
Aprendiz de tercer año	2.201	220	2.421	1.314	450	4.185
Aprendiz de cuarto año	3.000	300	3.300	1.350	540	5.190

ANEXO 2

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

	25 %	40 %	50 %
Grupo 1			
1 T	42	48	51
2 T	44	50	53
2 T 1 Q	46	52	56
2 T 2 Q Q	50	56	60
2 T 3 Q Q	54	61	65
2 T 4 Q Q	58	65	70
2 T 5 Q Q	62	69	74
2 T 6 Q Q	66	74	79
2 T 7 Q Q	70	78	84
2 T 8 Q Q	74	82	88
2 T 8 Q	77	87	93
Grupo 2			
1 T	46	51	55
2 T	48	53	57
2 T 1 Q	50	56	60
2 T 2 Q Q	54	61	65
2 T 3 Q Q	58	65	70
2 T 4 Q Q	62	70	75
2 T 5 Q Q	67	75	80
2 T 6 Q Q	71	79	85
2 T 7 Q Q	75	84	90
2 T 8 Q Q	79	89	95
2 T 8 Q	84	94	100
Grupo 3			
1 T	48	54	58
2 T	50	57	61
2 T 1 Q	53	59	63
2 T 2 Q Q	57	64	69
2 T 3 Q Q	62	69	74
2 T 4 Q Q	66	74	79
2 T 5 Q Q	71	79	85
2 T 6 Q Q	75	84	90
2 T 7 Q Q	80	89	96
2 T 8 Q Q	84	94	101
2 T 8 Q	89	99	106
Grupo 4			
1 T	51	57	62
2 T	54	60	64
2 T 1 Q	56	63	67
2 T 2 Q Q	61	68	73
2 T 3 Q Q	66	74	79
2 T 4 Q Q	70	79	85
2 T 5 Q Q	75	84	90
2 T 6 Q Q	80	90	96
2 T 7 Q Q	85	95	102
2 T 8 Q Q	90	100	108
2 T 8 Q	94	106	113
Grupo 5			
1 T	60	67	72
2 T	63	70	75
2 T 1 Q	65	73	79
2 T 2 Q Q	71	80	85
2 T 3 Q Q	77	86	92
2 T 4 Q Q	82	92	99
2 T 5 Q Q	88	99	106
2 T 6 Q Q	94	105	112
2 T 7 Q Q	101	113	121
2 T 8 Q Q	107	119	128
2 T 8 Q	110	124	133
Grupo 6			
1 T	67	75	80
2 T	70	79	84
2 T 1 Q	73	82	88
2 T 2 Q Q	80	89	96
2 T 3 Q Q	86	96	103
2 T 4 Q Q	92	103	111
2 T 5 Q Q	99	111	118
2 T 6 Q Q	105	118	126
2 T 7 Q Q	111	125	134
2 T 8 Q Q	118	132	141
2 T 8 Q	124	139	149

Grupo 7

	25 %	40 %	50 %
1 T	70	79	84
2 T	74	82	88
2 T 1 Q	77	86	92
2 T 2 Q Q	82	92	98
2 T 3 Q Q	90	101	108
2 T 4 Q Q	97	109	116
2 T 5 Q Q	104	116	124
2 T 6 Q Q	110	124	132
2 T 7 Q Q	117	131	140
2 T 8 Q Q	124	138	148
2 T 8 Q	130	146	156

Grupo 8

	25 %	40 %	50 %
1 T	81	91	97
2 T	85	95	102
2 T 1 Q	89	99	107
2 T 2 Q Q	97	108	116
2 T 3 Q Q	104	117	125
2 T 4 Q Q	112	126	135
2 T 5 Q Q	120	134	144
2 T 6 Q Q	128	143	153
2 T 7 Q Q	135	152	162
2 T 8 Q Q	143	160	172
2 T 8 Q	151	169	181

Grupo 9

	25 %	40 %	50 %
1 T	91	102	109
2 T	95	107	115
2 T 1 Q	100	112	120
2 T 2 Q Q	109	122	130
2 T 3 Q Q	117	131	141
2 T 4 Q Q	126	141	151
2 T 5 Q Q	135	151	162
2 T 6 Q Q	144	161	172
2 T 7 Q Q	152	171	183
2 T 8 Q Q	161	181	193
2 T 8 Q	170	190	204

Grupo 10

	25 %	40 %	50 %
1 T	99	111	119
2 T	104	117	125
2 T 1 Q	109	122	131
2 T 2 Q Q	118	133	142
2 T 3 Q Q	128	143	154
2 T 4 Q Q	138	154	165
2 T 5 Q Q	147	165	177
2 T 6 Q Q	157	176	188
2 T 7 Q Q	166	186	200
2 T 8 Q Q	176	197	211
2 T 8 Q	186	208	223

Grupo 11

	25 %	40 %	50 %
1 T	108	122	131
2 T	114	128	137
2 T 1 Q	120	134	144
2 T 2 Q Q	130	146	156
2 T 3 Q Q	141	158	169
2 T 4 Q Q	151	170	182
2 T 5 Q Q	162	182	195
2 T 6 Q Q	173	193	207
2 T 7 Q Q	183	205	220
2 T 8 Q Q	194	217	233
2 T 8 Q	204	229	245

El montante de la participación en beneficios es igual al importe de nóminas brutas de gratificaciones de 18 de Julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1972 por el dividendo bruto del año de que se trate partido por el dividendo bruto del ejercicio de 1972 por el número de empleados sujetos a Convenio en 31 de diciembre de 1972 partido por el número de empleados sujetos a Convenio en 31 de diciembre del año de que se trate.

Este montante se repartirá en proporción a los importes brutos de cada empleado de la gratificación extraordinaria de Navidad del ejercicio de que se trate.

El dividendo bruto es igual al total de dinero que reparte la Compañía a sus accionistas antes de descontar los impuestos a cargo de éstos.