

Categoría		Escala salarial 78	Reforma escalafón 79	Aumento 1979	Escala 1979	Porcentaje real 1979
Ingeniero Técnico 2. ^a	B	987.043	—	126.341	1.113.384	12,8
Jefe Superior 2. ^a	V	1.089.777	—	139.490	1.229.267	12,8
Practicante 1. ^a						
Ingeniero Técnico 3. ^a	B	904.461	—	115.771	1.020.232	12,8
Jefe Superior 3. ^a	V	994.773	—	127.331	1.122.104	12,8
Practicante 2. ^a						
Encargado Técnico 1. ^a	B	820.807	—	105.063	925.870	12,8
Delineante Proyectista especialista	V	898.682	—	115.031	1.013.713	12,8
Jefe Administrativo 1. ^a						
Programador 1. ^a especialista						
Encargado Técnico 2. ^a	B	793.389	—	101.553	894.942	12,8
Jefe Administrativo 2. ^a	V	866.886	—	110.961	977.847	12,8
Delineante Proyectista 2. ^a						
Programador 1. ^a						
Encargado Técnico 3. ^a	B	765.534	—	97.988	863.522	12,8
Oficial Administrativo 1. ^a	V	835.323	—	106.921	942.244	12,8
Operador Ordenador 1. ^a						
Programador 2. ^a						
Delineante 1. ^a	B	736.407	—	94.260	830.667	12,8
Verificador 1. ^a	V	801.845	—	102.636	904.481	12,8
Oficial Administrativo 2. ^a						
Operador Ordenador 2. ^a						
Telefonista 1. ^a especialista						
Encargado Almacén 1. ^a						
Encargado Vigilante 1. ^a						
Contraamaestre						
Montador Electromecánico	B	724.207	736.407	94.260	830.667	14,7
(Antes Subcapataz)	V	787.491	801.845	102.636	904.481	14,8
Encargado Técnico 4. ^a	B	708.298	—	90.662	798.960	12,8
Delineante 2. ^a	V	770.095	—	98.572	868.667	12,8
Verificador 2. ^a						
Telefonista 1. ^a						
Encargado Almacén 2. ^a						
Oficial 1. ^a especialista						
Encargado Almacén 3. ^a	B	679.843	—	87.019	766.863	12,8
Conserje	V	737.250	—	94.368	831.618	12,8
Oficial 1. ^a						
Conductor-Mecánico 1. ^a						
Telefonista 2. ^a	B	660.789	—	84.581	745.370	12,8
Almacenero 1. ^a	V	715.250	—	91.552	806.802	12,8
Oficial 2. ^a						
Conductor-Mecánico 2. ^a						
Auxiliar Técnico						
Calgador						
Auxiliar Administrativo 1. ^a						
Perforista-Verificador 1. ^a						
Almacenero 2. ^a	B	641.498	—	82.112	723.610	12,8
Ordenanza	V	693.041	—	88.709	781.750	12,8
Vigilante						
Oficial 3. ^a						
Encargado Peones						
Telefonista 3. ^a	B	625.339	—	80.043	705.382	12,8
Jardinero	V	674.714	—	86.363	761.077	12,8
Auxiliar Administrativo 2. ^a						
Peón especialista						
Perforista Verificador 2. ^a						
Peón	B	610.407	—	78.132	688.539	12,8
Limpiadora	V	657.532	—	84.164	741.696	12,8

21828

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 2 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el 6 de abril de 1979 previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que por tratarse de una Empresa comprendida en la Norma primera del artículo 1.º del Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación y se solicitó de la Comisión Deliberadora los correspondientes estudios económicos;

recibidos éstos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos autorizó la homologación de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución por ser su ámbito interprovincial y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, ha sido autorizado por la Comisión Delegada del

Gobierno para Asuntos Económicos, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito por la representación de los trabajadores y de la «Empresa Nacional de Petróleo, S. A.» (ENPETROL), el día 6 de abril de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «EMPRESA NACIONAL DE PETRÓLEO, S. A.» (ENPETROL)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 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.» (ENPETROL).

Art. 2. *Ambito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleos 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, Enseñanza y Construcción.

Art. 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 en la Ley de Relaciones Laborales y quienes ostenten la categoría de Jefes Superiores excluidos por contrato individual y anteriores Convenios Colectivos. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio si así lo solicitan individualmente o a través de sus representantes.

A efectos de la fijación de salarios para Jefes Superiores 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.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 4. *Vigencia.*—Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos al 1 de enero de 1979, salvo aquellas que por su naturaleza sean imposibles de retrotraer a dicha fecha.

Art. 5. *Duración, prórrogas y resolución.*—La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1979.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral que lo haya homologado, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.

Caso de que durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna normativa legal que regulase lo concerniente a este artículo, la Comisión de Garantía adecuará su contenido a la misma.

Art. 6. *Comisión de Garantía.*—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 el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

a) A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.

b) A instancia de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.

c) 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 10 vocales (dos por Centro) 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.

Art. 7. *Compensación, absorción y garantía 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.

Si el Ministerio de Trabajo no aprobase en su momento alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación; manteniendo la vigencia del resto del articulado, o sí, por el contrario, la modificación de alguna o algunas cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 8. *Haberes asignados.*—Con efectos de 1 de enero de 1979, los haberes asignados, en pesetas/brutas, del personal afecto a este Convenio serán los siguientes:

Cartagena/Madrid/Puertollano		
Nivel	Asignado/ año 14 pagas	Asignado/ mes
1	1.910.634	136.474
2	1.685.990	120.427
3	1.460.340	104.310
4	1.280.762	91.483
5	1.175.132	83.938
6	962.486	68.749
7	997.288	64.092
8	805.994	57.571
9	714.658	51.047
10	635.544	45.396
11	569.198	40.657
12	547.162	39.083
13	525.140	37.510
14	517.202	36.943
15	507.724	36.266
16	484.512	34.608

Tarragona		
Nivel	Asignado/ año 14 pagas	Asignado/ mes
0	484.512	34.608
1	507.724	36.266
2	517.202	36.943
3 A	534.590	38.185
3 B	562.030	40.145
4 A	574.154	41.011
4 B	601.524	42.966
5 A	613.732	43.838
5 B	641.004	45.786
6	664.328	47.452
7 A	732.620	52.330
7 B	764.652	54.618
8	816.480	58.320
9	908.600	64.900
10 A	1.008.966	72.069
10 B	1.064.490	76.035
11 A	1.156.572	82.608
11 B	1.221.444	87.246
12 A	1.280.762	91.483
12 B	1.353.044	96.646
12 C	1.433.362	102.383

Los importes anuales de las tablas reseñadas anteriormente tienen disminuido su valor real en cada nivel en 9.847 pesetas brutas, con objeto de poder establecer el Plus de Productividad a que hace referencia el número uno del artículo 25 del presente Convenio, por lo que, con fecha 31 de diciembre de 1979, fecha en la que expira la vigencia de aquél, los importes anuales de las tablas se incrementarán automáticamente en dichas 9.847 pesetas brutas.

Art. 9. *Compensación por beneficios.*—Durante la vigencia del presente Convenio, los valores de la compensación por beneficios serán los que se reflejan en la tabla siguiente:

Tarragona		Cartagena-Madrid-Puertollano	
Nivel	Pesetas brutas/año	Nivel	Pesetas brutas/año
0	48.451	1	191.063
1	50.772	2	168.598
2	51.720	3	146.034
3 A	53.459	4	128.076
3 B	56.203	5	117.513
4 A	57.415	6	96.249
4 B	60.152	7	89.729
5 A	61.373	8	80.599
5 B	64.100	9	71.466
6	66.433	10	63.554
7 A	73.262	11	56.920
7 B	76.465	12	54.716
8	81.648	13	52.514
9	90.860	14	51.720
10 A	100.897	15	50.772
10 B	106.449	16	48.451
11 A	115.657		
11 B	122.144		
12 A	128.076		
12 B	135.304		
12 C	143.336		

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, que será calculado con el valor promedio del año, en el supuesto de que exista una revisión salarial general dentro de los doce meses naturales del año.

Para los trabajadores ascendidos 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 los haberes del mes de agosto de 1979 y el 50 por 100 restante con los del mes de febrero de 1980.

Art. 10. *Antigüedad.*—Se recoge en este Convenio la filosofía, ya existente en el Centro de Trabajo de Tarragona, de refundir los valores de antigüedad en cinco grupos.

En este Convenio se inicia este proceso con la creación de los dos primeros grupos.

Los valores de antigüedad para 1979 serán los siguientes:

Tarragona			Resto		
Niveles	Valor trienio		Niveles	Valor trienio	
	1978	1979		1978	1979
12			4	2.960	3.108
	1.941	2.134	5	2.682	2.816
11			6	2.124	2.230
			7	1.950	2.047
10	1.536	1.687	8	1.707	1.792
9			9	1.463	1.536
8			10	1.251	
7	1.213	1.500	11	1.074	1.313
6			12	1.016	
5	1.057	1.313	13	956	
4			14	927	1.067
3			15	898	
2	971	1.067	16	838	
1					
0					

Art. 11. *Plus de desplazamiento.*—Se mantiene la cuantía de este plus en 75 pesetas por día de asistencia al trabajo para todo el personal de la Empresa con derecho al mismo.

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

Art. 12. *Plus Tarragona.*—El valor de este Plus se fija para 1979 en las siguientes cuantías:

Nivel	Plus Tarragona año	Plus Tarragona mes
0	42.052	3.004
1	42.820	3.059
2	43.331	3.095
3 A	44.099	3.130
3 B	45.123	3.223
4 A	45.636	3.260
4 B	46.659	3.333
5 A	47.171	3.369
5 B	48.195	3.442
6	49.218	3.516
7 A	51.521	3.680
7 B	52.546	3.753
8	54.338	3.881
9	57.409	4.101
10 A	61.942	4.424
10 B	65.558	4.683
11 A	42.820	3.059
11 B	42.820	3.059
12 A	42.820	3.059
12 B	51.525	3.680
12 C	54.824	3.916

Art. 13. *Plus de nivel.*—Con objeto de mejorar la retribución del nivel 16, se establece un Plus de 2.128 pesetas brutas por paga. Este Plus se percibirá en las doce pagas ordinarias.

Art. 14. *Plus de relevo.*—Se mantiene la cuantía de este Plus en el porcentaje del 5 por 100 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:

Cartagena-Madrid-Puertollano			Tarragona		
Niveles	Ptas/mes	Ptas/año	Niveles	Ptas/mes	Ptas/año
4	4.574	54.888	0	1.730	20.760
5	4.197	50.364	1	1.813	21.756
6	3.437	41.244	2	1.847	22.164
7	3.205	38.460	3 A	1.909	22.908
8	2.879	34.548	3 B	2.007	24.084
9	2.552	30.624	4 A	2.051	24.612
10	2.270	27.240	4 B	2.148	25.776
11	2.033	24.396	5 A	2.192	26.304
12	1.954	23.448	5 B	2.289	27.468
13	1.876	22.512	6	2.373	28.476
14	1.847	22.164	7 A	2.617	31.404
15	1.813	21.756	7 B	2.731	32.772
16	1.730	20.760	8	2.916	34.992
			9	3.245	38.940
			10 A	3.603	43.236
			10 B	3.802	45.624
			11 A	4.130	49.560
			11 B	4.362	52.344
			12 A	4.574	54.888
			12 B	4.832	57.984
			12 C	5.119	61.428

Art. 15. *Plus de Turnicidad.*—Con efectos de 1 de enero de 1979, se fija la cuantía de este Plus en 90 pesetas día para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo.

Art. 16. *Plus de nocturnidad.*—Con efectos de 1 de enero de 1979, se fija la cuantía de este Plus en 250 pesetas por día para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que disfruta de la V. P. T. continúan sin ser absorbibles las 14 pesetas por día que se incrementaron en el Convenio de 1976. La nueva subida será comparable con dicha Valoración.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 250 pesetas por día.

Art. 17. *Plus de retén.*—Se mantiene la normativa interna vigente en los Centros de Tarragona y Puertollano, así como el importe del citado Plus fijado en 6.000 pesetas por semana en situación de retén.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Durante 1979 y para los trabajadores de todos los Centros de Trabajo, se mantienen las siguientes tablas de horas extraordinarias.

Cartagena, Madrid, Puertollano:

Nivel	Base	25 %	40 %	50 %	60 %
6	337,65	422,06	472,71	506,47	540,24
7	309,97	387,46	433,95	464,95	495,95
8	271,22	339,02	379,70	406,83	433,95
9	241,08	301,35	337,51	361,62	385,73
10	204,24	255,30	285,94	306,37	326,78
11	184,16	230,20	257,82	276,24	294,66
12	164,06	205,08	229,68	246,10	262,50
13	143,98	179,98	201,58	215,98	230,37
14	127,23	159,04	178,12	190,85	203,57
15	120,55	150,69	168,76	180,83	192,88
16	110,49	138,12	154,69	165,74	176,78

Tarragona:

Nivel	Base	25 %	40 %	50 %	60 %
0	110,49	138,11	154,88	165,73	176,78
1	120,55	150,68	168,77	180,82	192,88
2	127,23	159,03	178,12	190,84	203,56
3 B	137,28	171,60	192,19	205,92	219,64
3 B	160,65	188,31	210,91	225,97	241,04
4 A	157,37	196,71	220,31	236,05	251,79
4 B	170,76	213,45	239,06	256,14	273,21
5 A	177,45	221,81	248,43	266,17	283,92
5 B	190,86	238,57	267,20	286,29	305,37
6	204,24	255,30	285,93	306,36	326,78
7 A	234,38	292,97	328,13	351,57	375,00
7 B	247,78	309,72	346,89	371,67	396,44
8	271,23	339,04	379,72	406,85	433,97
9	311,41	389,26	435,97	467,12	498,26
10 A	354,95	443,69	496,93	532,43	567,92
10 B	378,38	472,98	529,73	567,57	605,41

Las horas extraordinarias correspondientes a doblajes y aquellas que tenga que realizar obligatoriamente el personal a turno en sus días de descanso, para suplir la ausencia de un compañero, se abonará con el recargo del 60 por 100.

Todas las horas realizadas en sábado por el personal de jornada ordinaria, que descansa ese día, se abonarán con un recargo del 50 por 100.

Igualmente se mantiene en su actual valor la repercusión de la antigüedad en el importe de las horas extraordinarias.

Art. 19. *Gratificación por horas extraordinarias.*—Los empleados clasificados en los niveles 6, 7 y 8, excluidos los Técnicos Superiores o sus equivalentes en el Centro de Tarragona (8, 9 y 10), podrán optar, por una sola vez, entre cobrar las horas extraordinarias que realicen o percibir una compensación consistente en:

- 1.500 pesetas brutas por mes por jornada normal, y
- 5.500 pesetas brutas por mes por jornada a turno.

No obstante, el personal de la antigua Calvo 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, seguiría con un sistema de «horario no rígido», sin posibilidad de cambio.

Art. 20. *Gratificaciones especiales: V. P. T.*—Para el personal de ex Repesa, y para el año 1979, se actualiza el valor del punto con el 11 por 100.

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.

Art. 21. *Complemento transitorio.*—Este complemento, establecido con carácter provisional en el Convenio de 1978 para el Centro de Trabajo de Tarragona, para su aplicación exclusiva durante el tiempo de vigencia del mismo, se prorroga hasta el día 31 de marzo de 1979 para el personal que lo venía disfrutando, dándose por extinguido este concepto con efectos al 1 de abril de 1979.

Art. 22. *Plus Ayuda al Transporte Madrid.*—Con efectos al día 1 de enero de 1979 se incrementa su importe en 46 pesetas por día, pasando a denominarse Plus Madrid y percibiéndose en doce pagas de 2.043 pesetas brutas cada una.

Art. 23. *Servicio Militar.*—Los trabajadores con antigüedad del 1 de enero de 1979 o superior que se incorporen al Servicio Militar o se hallen realizando el mismo percibirán el 50 por 100 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.

Art. 24. *Complemento de Puesto.*—Para el personal obrero de jornada ordinaria del Centro de Trabajo de Puertollano se establece a partir de 1 de enero de 1979 un complemento de puesto de 1.000 pesetas por mes, a percibir en cada uno de los doce meses naturales.

En este Complemento de Puesto queda absorbido el Plus de Disponibilidad que actualmente percibe parte del personal afectado.

Art. 25. *Incremento de productividad.*—La apreciación de circunstancias a que hace referencia el párrafo segundo del artículo 1.º del Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, sobre política de rentas y empleo, ha sido analizada por la Comisión Negociadora, habiéndose acordado la necesidad de establecer un pacto que, dada la condición de «Enpetrol» como Empresa Pública no deficitaria, permitiese realizar incrementos a aplicar sobre la masa salarial dentro de los límites establecidos en aquél. En su consecuencia, se acuerda.

1. Establecer un plus que estimule la permanencia en el puesto de trabajo, y
2. Reducir el absentismo producido a causa de enfermedad y accidente.

Para conseguir la finalidad propuesta en el número uno, se establece un Plus de Productividad, entendido como de permanencia en el puesto de trabajo, consistente en abonar a todo el personal la cantidad de 43 pesetas por día de asistencia efectiva al trabajo, dejándose de percibir, por tanto, cuando el trabajador se halle en periodo de disfrute de vacaciones, licencia con o sin retribución o cualquier otra ausencia de la naturaleza que sea. Sólo se exceptuarán las ausencias al puesto de trabajo cuando el trabajador se halle en viaje oficial ordenado por la Empresa. Este plus tendrá efectos únicamente durante la vigencia del presente Convenio.

Por lo que al punto dos se refiere, se establece que, si a lo largo del año el índice de absentismo como consecuencia de enfermedad y accidente no excede de un 6,30 por 100 tomado en función de las horas teóricas, la Empresa completará al personal que no tenga derecho al mismo por Reglamento de Régimen Interior, hasta el 100 por 100 de los haberes reales, tal como se define en el párrafo cuarto de la cláusula «Abono del 100 por 100 de la retribución en enfermedad y accidente» del Convenio Colectivo de 1978, los periodos de incapacidad laboral transitoria padecidos por el personal a lo largo de todo el año, si bien en futuros Convenios y a falta de pacto específico, se mantendrán las condiciones resultantes de lo pactado en el Convenio de 1978.

Estas dos formas de incremento de productividad tendrán efecto únicamente durante el periodo de vigencia del presente Convenio, es decir, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, quedando, por tanto, sin efecto a partir del día 1 de enero de 1980, excepto en el abono del 100 por 100 de enfermedad y accidente para el personal que tuviese derecho al mismo por Reglamento de Régimen Interior.

Art. 26. *Revisión salarial semestral.*—En caso de que el incremento del índice general de precios al consumo, en el intervalo enero-junio de 1979, fuese superior al 6,5 por 100, y de acuerdo con el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, sobre política salarial y empleo, se procederá a una revisión salarial de acuerdo con las disposiciones legales que en su momento se dicten.

CAPITULO IV

Mejoras Sociales

Art. 27. *Ayuda escolar y becas.*—Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas para los estudios del curso 1979/1980, según la normativa y valores actuales. Por lo que a normativa se refiere, después de finalizado el Convenio se analizará la misma conjuntamente por los Centros de Trabajo, elevando la correspondiente propuesta a la Dirección de la Empresa. Dicha propuesta no afectará a los valores aquí pactados pudiendo, sin embargo, dentro del conjunto de los mismos, realizar una distinta distribución en las cuantías.

Igualmente, esta Comisión intercentros realizará, con anterioridad al próximo Convenio, un estudio comparativo por Centros de Trabajo.

A) Ayuda escolar:

Tipo de estudios	Oficinas centrales		Resto Empresa	
	Colegios oficiales	Colegios privados	Colegios oficiales	Colegios privados
E. G. B. (primer ciclo)	7.000	11.200	2.900	5.700
E. G. B. (segundo ciclo), Bachillerato y B. U. P.	7.000	13.900	2.900	8.400
E. T. G. M.	11.200	—	5.700	—
Estudios superiores	13.900	—	8.400	—

Se abonarán 34.700 pesetas en concepto de ayuda por desplazamiento para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

B) Becas:

	Pesetas
Estudios Superiores	18.000
Estudios Medios	12.500
Bachillerato (C. Privado)	10.000
Bachillerato (C. Oficial)	6.500
Formación Profesional	6.500

Art. 28. *Ayudas a disminuidos físicos 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. P. 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. P. La Empresa completará hasta 6.500 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. P. que precisen recibir 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 sobrentiende 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.

Art. 29. *Ayuda sanitaria.*—Para el Centro de Trabajo de Tarragona, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa asumirá el pago total de cuotas de la Ayuda Sanitaria, haciéndose cargo, por tanto, de la totalidad del incremento realizado, con efectos al 1 de enero, por la Sociedad «Asisa», con la que actualmente se tienen concertados los servicios.

No obstante, a lo largo de 1979, la representación del personal realizará los estudios y gestiones necesarios tendentes al establecimiento de un concierto con otra Sociedad de la zona o a la continuidad con «Asisa».

Para el año 1980 se estará a lo que se pacte en el próximo Convenio Colectivo, en el bien entendido de que si llegado el 1 de enero el coste de este servicio superara la cuota de 706 pesetas por beneficiario mes, y no se hubiera negociado todavía el Convenio, el incremento que pudieran experimentar las cuotas actualmente vigentes sería en su totalidad a cargo del personal, y hasta tanto no se pacte este punto en el próximo Convenio.

La trabajadora casada tendrá derecho a incluir como beneficiarios de esta ayuda sanitaria a su marido e 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, la Empresa asumirá las subidas de cuotas que pudieran producirse, con el tope de 706 pesetas por beneficiario.

Para el Centro de Puertollano se establece, a partir de 1 de enero de 1979, en concepto de compensación por Ayuda Sanitaria, la cantidad de 400 pesetas por trabajador y mes, deducibles, en su caso, de cualquier concierto que pudiera realizarse en el futuro con una Sociedad Médica. Esta cantidad podrá revisarse en próximos Convenios en los términos que expresamente se pacten.

Art. 30. *Protección familiar.*—Se mantiene la garantía de 900 pesetas mes por matrimonio, consistente en completar la cantidad que falta hasta dicho importe en aquellos casos en que la ayuda familiar percibida por dicho concepto de matrimonio no alcance la indicada cifra.

Esta mejora será absorbible por los aumentos que en el futuro puedan producirse en dicho concepto.

Art. 31. *Previsión social complementaria.*—Se da por reproducido el artículo 40 del Convenio Colectivo 1976-77.

Dado que en la participación del fondo contribuyen Empresa y Trabajadores y que desde la fecha de implantación de este beneficio han variado sustancialmente las condiciones que sirvieron de base para el mismo, se hace preciso realizar un

nuevo estudio que contemple la evolución operada en las cuotas de la Seguridad Social en relación con el alza experimentada por los salarios, con objeto de poder examinar con suficientes elementos de juicio el alcance del complemento a asignar, en cada caso, en relación con las prestaciones reglamentarias de la Mutualidad.

Con este motivo, se crea una Comisión integrada por cuatro expertos pertenecientes a la plantilla de la Empresa designados por los Comités y otros cuatro designados por la Dirección que, precididos por la persona en quien esta delegue, elabore un estudio que sirva de base para introducir en el actual sistema las modificaciones, supresión, incorporación o renuncia al mismo, sin perjuicio de que la decisión de jubilar al personal a partir de los sesenta años continúe siendo facultad de la Empresa, a menos que del estudio a que se hace referencia y a la decisión que se adopta se derive otra cosa.

El plazo de iniciación de los trabajos de esta Comisión se fija en sesenta días, contados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, debiendo finalizar el estudio dentro de los cuatro meses siguientes.

Las reuniones de la Comisión serán convocadas por el Presidente o por la petición conjunta de cuatro de sus miembros.

Art. 32. *Grupo de Empresa y Ayuda Social.*—Para el año 1979, las subvenciones por estos conceptos se mantienen en las mismas cuantías que en 1978.

Art. 33. *Subsidio de viudas de jubilados.*—Se mantiene la cuantía de 50.000 pesetas netas por este concepto.

Art. 34. *Subvención economía Tarragona.*—Se incrementa este concepto en 465 pesetas mes por trabajador, quedando establecido en las cuantías siguientes:

Solteros: 1.881 pesetas por mes.
Casados: 2.306 pesetas por mes.
Por hijo: 142 pesetas por mes.

A efectos de aplicación de este concepto tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En el caso de matrimoniales entre empleados de la Empresa, uno de los cónyuges percibirá 465 pesetas por mes y el otro se acogerá al sistema general.

Art. 35. *Compensación oleoducto.*—Se mantiene esta compensación tanto en su cuantía como en su forma de pago.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 36. *Jornada laboral de trabajo.*—La jornada de trabajo en todos los Centros de «Empetrol» es de cuarenta y dos horas semanales, respetándose a título personal las jornadas más reducidas que actualmente existan. Igualmente, en el Centro de Madrid, se respetará la condición más beneficiosa de que venía disfrutando el personal ingresado en dicho Centro con anterioridad al día 1 de enero de 1978. El comienzo y fin de la jornada se entenderá, en todo caso, que se realiza en el puesto de trabajo, sin perjuicio de que en cada uno continúen aplicándose las prácticas usuales.

En relación con el estudio realizado sobre incidencia de la jornada intensiva en los períodos de disfrute de vacaciones del personal de jornada ordinaria, se acuerda compensar las diferencias que resultan anualmente en favor de aquél con la declaración de un día al año como festivo no recuperable en todos los Centros de Trabajo de la Empresa. Esta consideración de festivo sólo afectará al personal de jornada ordinaria.

La elección del día en que se ha de disfrutar el citado festivo compensatorio se deja a la opción de cada Centro de Trabajo al establecer el calendario laboral anual.

No obstante, la Dirección de la Empresa vería con satisfacción que la decisión recayera en el día de Santa Bárbara. En este supuesto, por tratarse de una compensación de tiempo de trabajo, si el citado día 4 de diciembre coincidiese en sábado o domingo, la festividad se trasladaría a otro día, que de común acuerdo se decidiera entre la Dirección y el Comité de Empresa.

En el Centro de Trabajo de Puertollano, de mutuo acuerdo entre la Dirección y el personal afectado, se podrán efectuar traslados de trabajadores de jornada normal para cubrir vacantes de turno. Los trabajadores a los que se les ofrezca cubrir puestos a turno tendrán un nivel salarial inferior al del puesto que vayan a cubrir. Una vez cubierto el puesto con la necesaria competencia, a juicio de sus Jefes, pasará a tener el nivel salarial del mismo, cuyos efectos se retrotraerán a las fechas de comienzo de sus nuevas funciones. El período de tiempo para determinar la aptitud del trabajador en el nuevo puesto no podrá exceder de tres meses.

Art. 37. *Ampliación del sistema de 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.

Art. 38. *Modificación de niveles y categorías.*—Se introduce una modificación al Anexo de niveles y categorías profesionales, actualmente vigente en el Centro de Trabajo de Tarragona, consistente en ampliar las categorías de Técnico de primera, Analista de primera, Delineante de primera y Oficial primero

Administrativo, al nivel 7. Por tanto, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las citadas categorías quedarán encuadradas en los niveles salariales 6 y 7.

CAPITULO VI

Del ejercicio de los derechos sindicales y de representación

Art 39. *Ejercicio de derechos sindicales.*—A fin de que los trabajadores de «Enpetrol» 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 Director de Asuntos Sociales en el Centro de Trabajo de Madrid con cuarenta y ocho 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 y contar con una antigüedad en el mismo de, al menos, un año.

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.

— Convocar reuniones y asambleas.

— Cualquier otra complementaria o distinta de las anteriores que les puedan ser conferidas por disposición legal.

f) Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados dispondrán de:

— Dieciséis 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, sin reserva de puesto, si fuesen designados para el desempeño de su cargo por su Central Sindical o Asociación Profesional.

g) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviese la condición de miembro del Comité de Empresa no le serían de aplicación las dieciséis horas mensuales que para aquellos se establecen en el apartado anterior.

h) Cada Delegado se responsabilizará del desarrollo de la acción sindical en la Empresa, sin perjudicar, en ningún momento, la buena marcha de la producción y de los principios de organización.

En tanto permanezca existente el Centro de Trabajo del Grupo de Montajes, se dará al mismo igual tratamiento que a los restantes.

Art. 40. *Ejercicio de los derechos de representación.*—Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, 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 a los sólo efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición y reparo 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 hubiera 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 reparo a las mismas antes de su publicación.

c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representados, 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 laborables, 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 Director 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 aquél en quien se delegue expresamente. En principio, las razones de urgencia no podrán dar lugar a la celebración de Asambleas dentro de la jornada laboral cuando dicha urgencia se derive de un acto razonablemente previsible.

Los Secretarios de los Comités de Empresa respectivos comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas, que podría ser disminuido a cuarenta y ocho horas si así razones de urgencia lo aconsejaron), 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, no acumulables, para ausentarse de su lugar de trabajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas.

La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente.

Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho o setenta 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 aconsejaron, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo, y en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional.

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

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 dispusiese 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.

Los Secretarios de los respectivos Comités de Centro dispondrán de un número adicional de treinta horas mensuales para el desarrollo de sus actividades. Se entiende que esta ampliación de horario se refiere a una sola persona por cada Comité.

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.

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 directo del trabajador expedientado.

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 laborables.

Los Comités de los Centros de trabajo recibirán la siguiente información:

1. Semestralmente, 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.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones 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.

En función de la materia de que se trata:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

e) En los referentes 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.

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.

— Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) 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.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

— Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

— Colaborar 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.

— Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

— Los miembros del Comité de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 41. Vigencia de las normas sobre el ejercicio de los derechos sindicales y de representación.—Ambas 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.

La regulación definitiva, una vez conocida la normativa oficial, será estudiada conjuntamente por la Dirección con los representantes de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo.

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Dada la problemática existente en el desarrollo del trabajo a turnos, acentuada por los distintos sistemas de regulación de los mismos en los Centros de trabajo de la Empresa, se ha convenido expresamente la constitución de una Comisión Técnica, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

— Análisis comparativo de los cuadrantes existentes en los tres Centros de trabajo.

— Sistemas de descanso y compensación de los mismos.

— Abono de horas extraordinarias como compensación a descansos no disfrutados por necesidades de servicio.

— Cambios temporales a situaciones en jornada normal.

— Abono de pluses de turnos en casos de doblajes o jornadas extraordinarias de doce horas.

— Cualquiera otra relacionada con el sistema de trabajo a turnos que pudiera presentar problemas en el desarrollo de los mismos, tanto desde el punto de vista de los trabajadores afectados como desde el de la organización del trabajo.

Esta Comisión estará integrada por un especialista de cada Centro de trabajo designado por los respectivos Comités, por

los Jefes de Organización y Formación de cada Centro, siendo presidida por el Jefe de Técnicas de Personal de la Empresa.

Si por cualquier razón pudiera ser conveniente la presencia de algún otro miembro en cualquier reunión de la Comisión, será ésta quien decida sobre su incorporación a los trabajos de la misma.

La Comisión podrá solicitar cuantos informes considere necesarios para la clarificación y mejor desarrollo de estos trabajos, tanto a los Organos de la Empresa como a otros especializados ajenos a la misma.

Las conclusiones que adopte esta Comisión se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa, quien decidirá sobre su puesta en aplicación, en el bien entendido que cualquier repercusión de tipo económico que pudiera derivarse de las mismas, siempre que no fuesen de carácter reglamentario, entrarían en vigor con efectos al día 1 de enero de 1980.

DISPOSICION TRANSITORIA

Quedan suspendidos, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los efectos del artículo 97 del Reglamento de Régimen Interior de ex «Repesa», aplicable en la actualidad a todo el personal de «Enpetrol», en los términos fijados en el artículo 19, párrafos 1.º y 2.º, del Convenio Colectivo de 1976. Artículos éstos que entrarán en vigor en el momento que no existan, por disposiciones de rango superior, limitaciones salariales o pacto colectivo en contrario de las partes.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª 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 Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de «Epcaso».

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y normas interiores, los trabajadores procedentes de «Entasa».

2.ª 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.

ANEXO 1 AL ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO

Personal jubilable en el año 1979

El personal que a lo largo del año 1979 cumpla la edad de sesenta años, se clasifica en tres grupos:

a) El que ocupa puestos amortizables.

b) El que ocupa puestos de plantilla fijados en la estructura, pero que su baja puede ser cubierta mediante acoplamiento sucesivos sin que se produzca un ingreso del exterior.

c) El que ocupa puestos de estructura y que su cobertura requiera en última instancia un ingreso del exterior.

Los incluidos en el primero y segundo grupos se jubilarán en las fechas que les corresponda, y para los que ya han cumplido los sesenta años, la jubilación se realizará con efectos, como máximo, al día 1 del próximo mes de junio.

En relación con los del tercer grupo, la Dirección pone de manifiesto que, en el momento actual, está estudiando posibles fórmulas que hagan viable la jubilación de este personal a lo largo del año.

ANEXO NUMERO 2 AL ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO

Gratificación especial

En el año 1979 se concede al personal del Centro de trabajo de Cartagena que no percibe Valoración de Puestos de Trabajo la cantidad de 4.000 pesetas brutas a percibir en una sola vez. Ambas partes manifiestan que el montante total de esta gratificación está incluido en el incremento de la masa salarial distribuida entre los distintos Centros.

21829

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el V Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España.

Visto el V Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España,

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo Interprovincial para la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España, con el texto y documentación com-