

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen y lo autorice la Autoridad Laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Art. 64. Autorizado el traslado, el trabajador podrá optar entre el traslado o rescindir su contrato mediante indemnización que se fije de acuerdo con la Ley.

Art. 65. Los empleados que llevasen más de doce años de antigüedad en la Empresa, o con una edad superior a cuarenta años, no podrán ser trasladados forzosamente a menos, de que la Empresa decidiese cerrar el centro de trabajo, previo expediente ante la Delegación de Trabajo de la misma.

Art. 66. Traslados temporales. En el caso de que, bien por necesidades del servicio, bien por motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna Delegación o bien para realizar sustituciones de personal por vacaciones u otras causas, fuese preciso desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual, y a fin de paliar en lo posible los indudables trastornos de toda índole que dichos traslados temporales causan a los empleados y sus familiares, deberán reducirse el mínimo posible, no debiendo exceder en ningún caso de tres meses seguidos para lo cual la Empresa organizará un sistema de turnos forzosos entre todo el personal del distrito perteneciente al departamento que corresponda.

Art. 67. En los casos en que previamente se conozca que la duración del traslado vaya a sobrepasar los tres meses, se hará con carácter voluntario, y, en este caso, podrá el empleado, si así lo desea, trasladar a su familia con cargo a la Empresa y a la mayor conveniencia de la misma.

Art. 68. El empleado transferido se procurará alojamiento adecuado a sus necesidades y las de su familia, en su caso, que someterá a la aprobación de la Empresa. Una vez aprobado, la renta mensual correspondiente será abonada por la Empresa.

CAPITULO XII

Previsión Social

Art. 69. Seguridad Social Complementaria.—Las bases de cotización por vejez e invalidez se mejorarán al tope máximo establecido por la Ley en cada momento.

Art. 70. La Empresa se obliga a seguir manteniendo con el Montepío de Loreto las pólizas de seguro concertadas para cada trabajador desde el mes de agosto de 1976 para los casos enumerados a continuación:

- a) Muerte o invalidez total.
b) Invalidez parcial.
c) Jubilación.

Art. 71. El porcentaje de cobertura de las primas de jubilación seguirán como hasta ahora: Empresa, 60 por 100; trabajador, 40 por 100.

Art. 72. A todo empleado, en el momento de causar baja en la Empresa con motivo de su jubilación, le serán abonadas seis mensualidades en concepto de premio por servicios prestados a la Compañía.

A) Artículo complementario.—Cualquier artículo del Convenio Colectivo vigente al 31 de diciembre de 1977, cuyo contenido se hubiese omitido en el presente Convenio y que no se oponga a lo estipulado en este último, se considerará integrado al clausulado que regirá a partir del 1 de enero de 1979.

ANEXO

Tabla salarial al 31 de mayo de 1979

Table with 2 columns: Nivel and Amount. Rows include Nivel I a) 20.881, Nivel I b) 29.549, Nivel II 33.107, Nivel III 38.237, Nivel IV 41.134, Nivel V 49.818, Nivel VI 55.600, Nivel VII 61.398.

Esta tabla será modificada de acuerdo al coste de vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de mayo de 1979.

6399

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa CEPESA y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CEPESA suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 9 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo suscrito por las partes con fecha 1 de marzo de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa, en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa CEPESA

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 7 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa CEPESA.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPANIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S. A.» (CEPSA), Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

I. DISPOSICIONES GENERALES

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

1.2. Ambito personal.—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos, eventuales y de temporada que, en el momento de la entrada en vigor de aquél presten sus servicios en la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», así como a los que ingresen en la misma durante el periodo de vigencia, con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Norma distintas de la Ordenanza para las Industrias de Refino de Petróleos.

b) Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general, el Secretario general, los Directores y los Jefes de División.

d) Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1979, optaron por su exclusión del mismo de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujetos a él, y los que, adquirida la categoría de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

1.3. Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día uno de enero de 1980 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1981, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga 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 la 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 la cláusula no aprobada obliga a revisar la totalidad de éste.

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), por imperativo legal jurisprudencial o contencioso-administrativo, por Convenio Colectivo, por pacto de cualquier clase, por contrato individual, por usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

1.7. Normas subsidiarias.—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Refino de Petróleos, en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

1.8. *Incrementos de la masa salarial y su revisión.*—Se pacta un incremento del 16 por 100 de la masa salarial directa para 1980.

a) Aunque el ámbito temporal del Convenio Colectivo es de dos años, los criterios económicos, en todo caso, se aplicarán con vigencia de un año, transcurrido el cual serán negociados todos los conceptos clasificados como masa salarial de repercusión directa.

Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la masa salarial (anexo número 1).

b) En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

II. RETRIBUCION

2.1. *Niveles retributivos.*—Todas las categorías laborales existentes en la Compañía se agrupan, a efectos de retribución, en la tabla de niveles que figura como anexo número 2 en el presente Convenio Colectivo.

2.2. *Salario base.*—Para cada uno de los niveles retributivos existentes, el salario base es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 3.

2.3. Complementos salariales personales.

2.3.1. *Premio de antigüedad.*—Como premio a la antigüedad cada trabajador gozará de dos trienios del 5 por 100 del salario base más peligrosidad, y de quinquenios del 10 por 100, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación de los conceptos de salario base y peligrosidad los premios de antigüedad se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría.

Estos premios de antigüedad se devengarán a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres o seis años de servicio en la Empresa para el caso de trienios, y a partir de los once años para el caso de quinquenios.

En el anexo número 4 se contienen los valores por niveles retributivos para este concepto.

En los Comités intercentros se abordarán estudios tendientes a considerar que la antigüedad pueda, en el futuro, convertirse en un concepto lineal.

2.4. Complementos salariales de puesto de trabajo.

2.4.1. *Plus de peligrosidad y 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. Para cada uno de los niveles retributivos existentes, el importe de este concepto retributivo es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 3.

2.4.2. *Plus de turno.*—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en la tabla número 1 del anexo número 6, por cada jornada sujeta a turno, de día o de noche, que realmente se haga por el trabajador.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en horario de turno. El personal de este horario, en igualdad de condiciones referida a formación, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en horario normal.

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

Tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 de este plus el personal que trabaja 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 de Refino de Petróleo.

La forma de percepción de este concepto para el personal sujeto a turno rotativo se regulará por la normativa que figura en el anexo número 6.

2.4.3. *Plus de nocturnidad.*—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta en Canarias desde las veintinueve horas hasta las cinco horas del día siguiente, y en el resto de los centros, de las veintidós a las seis horas, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el valor expresado en la tabla número 1 del anexo número 6.

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

La forma de percepción de este concepto para el personal sujeto a turno rotativo se regulará por la normativa que figura en el anexo número 6.

2.5. Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.

2.5.1. *Plus Convenio.*—El plus Convenio es el que se indica para cada nivel retributivo en la tabla contenida en el anexo número 3.

2.5.2. *Plus de asiduidad.*—Este plus tendrá la cuantía que se fija en la tabla contenida en el anexo número 3. La percepción de este plus viene regulada por las normas contenidas en el anexo número 5.

Por haberse pactado una nueva regulación de este plus, quedan sin efecto el artículo 115 del Reglamento de Régimen Interior vigente, referente al plus de asiduidad, y el 116, que regulaba el plus de asistencia, por haber quedado fusionados ambos conceptos en el plus de asiduidad.

2.5.3. *Suplemento fijo.*—Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 64.700 pesetas brutas, que se percibirá junto con los emolumentos correspondientes al mes de marzo. A cuenta de este concepto, dentro de los diez días siguientes a la firma del presente Convenio, se anticipará la cantidad de 43.000 pesetas.

Al corresponder su período de devengo con el año natural, se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho período.

A partir de 1981 el suplemento fijo se hará efectivo junto con la nómina del mes de enero.

2.5.4. *Horas extraordinarias.*—Se abonarán para cada nivel retributivo en la cuantía reseñada en la tabla que figura como anexo número 7, y para las diferentes situaciones, las reseñadas en el anexo número 8.

Los nuevos valores que se pactan en este Convenio para las horas extraordinarias entrarán en vigor a partir del 1 de julio de 1980, abonándose las que se realicen durante el primer semestre el mismo valor fijado en el Convenio de 1979.

El importe pactado en este Convenio del precio de las horas extraordinarias se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

Con el fin de cumplir la legislación vigente sobre trabajo en horas extraordinarias, se establecen los siguientes acuerdos:

1.º En circunstancias normales sólo se realizarán, siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, el máximo de horas extraordinarias por día, por mes y por año, siempre en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realicen de forma sistemática horas extras que rebasen los límites legales y que no estén incluidas en las excepciones del punto 2.º siguiente, la Compañía, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta por los representantes de los trabajadores en el Comité de horas extras, propondrá una reorganización del trabajo en la Sección afectada.

Si en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior, y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se siguen superando los límites de horas extras legales, la Compañía procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dichos límites legales.

Los representantes de los trabajadores se reservan tomar las medidas que se estimen oportunas de no cumplirse estos extremos.

2.º Los límites legales expuestos en el primer párrafo del punto 1.º podrán ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinariamente urgentes, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. Se consideran incluidos en estos supuestos:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por imposición del artículo 86 de la Ordenanza del Refino, no deba quedar desocupado.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones, de acuerdo con las circunstancias del momento (pueden ser bombas de carga de unidades, de fondos de torres, reflujo, instrumentos de control de zonas críticas, fallo de corriente cierre de nóminas y balances).

c) Las que deban realizarse en las paradas programadas. En relación con ello, se justifica el principio general de homogeneidad que se enuncia, en el sentido de que el trabajo del personal durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, con horas extras o sin ellas, ha de garantizar las mismas prestaciones realizadas durante el año anterior.

A efectos de acreditar la necesidad de la realización de horas extras, se hará entrega a la representación del personal del centro, con carácter previo, de un informe de los servicios correspondientes donde se justifique dicha necesidad, así como la estimación del tiempo extraordinario de trabajo que hace falta para cumplir los compromisos de la Compañía, pudiendo hacer aquella representación las observaciones que considere oportunas.

El Comité de horas extras controlará durante las paradas la realización de horas extras planificadas.

d) Aquellas circunstancias que en cada centro concreto oportunamente la Comisión paritaria de horas extras, que se

irán concretando por escrito e incluyendo en este apartado, como normativa interna de cada centro.

3.º En cada centro se constituirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal y otros tres de la Compañía, siendo uno de ellos del Departamento de Personal, si lo hubiere.

Se tenderá a que, por lo que afecta tanto a la representación del personal como a la de la Compañía, uno de los miembros de cada representación, al menos, sea del Departamento principalmente afectado.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Examinar si las horas extras realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.
- b) Hacer propuestas y sugerencias.
- c) Denunciar a la Dirección del centro los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.
- d) Recibir puntualmente una relación de las horas extras realizadas por grupo de trabajo, existiendo en las Jefaturas de Personal, a su disposición, las relaciones personales o partes de trabajo.

Para el caso del centro de Madrid, dadas sus características especiales, su composición será de cuatro representantes designados por la Compañía y cuatro por el Comité de Trabajadores.

4.º Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán, el mismo día que éstas hayan de realizarse, al Director del centro, con copia al Departamento de Personal, un escrito donde se especifique la necesidad y, en su caso, en cuál de los apartados del punto 2.º se considera comprendida para justificar su realización.

5.º La información señalada en el punto anterior estará permanentemente a disposición de la Comisión de horas extras.

El presupuesto para horas extras durante 1980 se establece en 238.018.445 pesetas. Si sobre dicha cifra se produjera un ahorro, éste revertirá en beneficio de la totalidad de la plantilla de la Empresa sujeta a Convenio, mediante reparto lineal.

2.6. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

2.6.1. Gratificaciones extraordinarias.—La Empresa satisfará a sus trabajadores, junto con la nómina de cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre, una gratificación compuesta de los conceptos salario base, peligrosidad o capitalidad, premio de antigüedad y plus Convenio, en sus valores mensuales respectivos.

2.6.2. Participación en beneficios.—La participación en beneficios se seguirá rigiendo por el sistema establecido en el artículo 122 del Reglamento de Régimen Interior vigente, cuya fórmula se recoge en el anexo número 10.

Con dicho sistema se garantiza por este concepto el importe de dos mensualidades de retribución de idéntica cuantía a las vigentes en el momento del pago, compuesta por los conceptos señalados en 2.6.1, abonándose una en mayo, y otra en septiembre.

III. ORGANIZACION DEL TRABAJO

3.1. Clasificación profesional.—CEPSA revisará las descripciones de puestos de trabajo y la clasificación profesional de un puesto:

- Siempre que se produzcan alteraciones esenciales en el contenido del puesto de trabajo que así lo justifiquen.
- Aun no produciéndose éstas en lo que a descripción se refiere, si lo requiriese el titular del mismo dos años después de efectuada la última descripción.

En cuanto a la clasificación profesional, se seguirá realizando de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Refino de Petróleo y en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía.

Se acepta la formación de una Comisión paritaria, formada por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, que, con fecha límite de 30 de septiembre de 1980, realicen un estudio que permita perfeccionar el actual sistema de clasificación, mediante la introducción de todos aquellos aspectos que contribuyan a aclarar y objetivar dicho sistema.

La propuesta que elabore dicha Comisión, una vez aprobada por los trabajadores y la Empresa en el primer Comité intercentros que se reúna con posterioridad a la fecha del 30 de septiembre, sustituirá el sistema actual, el cual sigue en vigor hasta la consecución del precitado acuerdo.

3.2. Traslados y cambios de puestos.

3.2.1. Traslados con cambio de residencia.—En los traslados de mutuo acuerdo o voluntarios que impliquen variación definitiva de residencia, en las conversaciones previas al correspondiente pacto se informará simultáneamente al Comité de trabajadores y, si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante de aquél.

3.2.2. Cambios de puestos de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo centro se harán respetando siempre la categoría y el grupo profesional del productor y la retribución de aquélla. De cualquier reclamación que por los interesados se produzca contra uno de estos cambios se dará cuenta, para su informe, al Comité de Empresa. Si el cambio entrañara para el productor el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación, y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

3.3. Vacaciones.—Se garantizan para toda el personal veinticinco días laborables de vacaciones, con fraccionamientos sin límite, siempre que sean por días completos, estableciéndose la fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía.

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

Se respetarán los tres puentes establecidos en todos los centros de trabajo, con excepción del centro de Madrid, que los tiene incluidos en el cómputo anual de jornada.

Excepcionalmente, y mientras se mantenga la jornada actual, el personal sujeto a turno rotativo adscrito al Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar disfrutará de treinta días naturales con un máximo de tres fracciones.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas por la Dirección de la Empresa, conocidas las peticiones de los trabajadores, en razón a las necesidades del servicio.

En el anexo número 11 se regulan las normas por las que se registrará el disfrute de las vacaciones.

3.4. Jornada y horarios de trabajo.—Se prorrogan para el período de duración del presente Convenio los acuerdos pactados en Convenios anteriores sobre esta materia.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Sobre la base del mantenimiento de la jornada actual en los diversos centros podrán implantarse nuevos horarios, que deberán ser homologados previamente por las respectivas Delegaciones de Trabajo, cumpliendo lo que para estos casos establece la normativa laboral vigente.

Independientemente de lo establecido sobre flexibilidad, en aquellos horarios en que las características del trabajo lo permita a juicio de la Dirección del centro, se admitirá que pueda retrasarse la entrada al trabajo hasta dos horas durante cuatro ocasiones cada mes recuperándose este tiempo inmediatamente después de finalizada la jornada.

3.5. Descanso compensatorio del personal de turno.—Las partes acuerdan que el personal de turno podrá, en lugar de disfrutar el descanso compensatorio total o parcialmente, optar por cobrar el tiempo en exceso sobre la jornada continuada o normal como horas extraordinarias y por el concepto de cantidad y calidad de trabajo, de acuerdo con los valores horarios establecidos en las tablas «C» a razón de 50 por 100 de la tabla «C» de 1979, y el 50 por 100 de la tabla «C» pactada en este Convenio.

El descanso compensatorio se podrá fraccionar, a solicitud del trabajador, en tantas partes como se estime necesario, siempre y cuanto se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía y sea por días completos. Excepcionalmente, el personal sujeto a turno rotativo adscrito al Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar podrá disfrutar de diecisiete días naturales de descanso compensatorio, pudiéndose realizar dos fraccionamientos, uno de doce días y otro de cinco días.

En todos los casos, y en el supuesto de que no se cobrara o disfrutara en su totalidad el descanso compensatorio, la suma de las horas correspondientes a los días laborables disfrutados como descanso y las horas cobradas en metálico no podrá exceder de 96.

En el anexo número 11 se regulan las normas por las que se registrará el disfrute y/o abono del descanso compensatorio.

3.6. Situaciones especiales de la jornada de turno.—Se relacionan en el anexo número 9 los acuerdos adoptados por las partes para compensar suficientemente los casos excepcionales de tiempo de descanso no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa interna del régimen de turno rotativo.

3.7. Formación profesional.—Se modifica el artículo 161 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa en la forma siguiente:

«En todos los centros se establecerá una Comisión de Formación, integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes de la Compañía, además del Director del centro o persona en quien delegue, que actuará como Presidente. Dicha Comisión tendrá como función el estudio y revisión de las necesidades de formación y comprobación de los resultados de las actividades formativas, recibiendo, para cumplimentar su labor, la asistencia técnica de los Servicios de Formación de cada centro de trabajo.

La Comisión de Formación tendrá también como función asegurar que los participantes en un concurso para proveer va-

cantes dispongan de la información y formación precisa que permita a los interesados prepararse para realizar las pruebas correspondientes.

La Comisión de Formación de cada centro de trabajo se reunirá bimensualmente.

3.8. *Promoción por concurso.*—El artículo 58 del Reglamento de Régimen Interior vigente quedará redactado en la forma pactada en el anexo número 12 de este Convenio.

3.9. *Definición de la categoría de Oficial primera especialista muy cualificado.*—Se modifica la definición de Oficial primera especialista muy cualificado, recogida en la sección 4.ª, artículo 22, apartado 10), de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias del Refino de Petróleos y en el capítulo V, artículo 39, subgrupo de Técnicos Auxiliares, del vigente Reglamento de Régimen Interior, quedando redactada dicha definición en los siguientes términos:

«Es quien, sin mando o con mando ocasional, por su experiencia y conocimientos muy cualificados de una o varias especialidades ocupa un puesto de trabajo que, a juicio de la Dirección, precisa del más alto grado de especialización y amplitud de conocimientos.»

3.10. *Definición de la categoría de Operador.*—Se modifica la definición de Operador, recogida en el capítulo V, artículo 39, subgrupo de Técnicos Auxiliares, del vigente Reglamento de Régimen Interior, quedando redactada dicha definición en los siguientes términos:

«Ostentarán esta categoría aquellos productores que desempeñen de modo permanente puestos en el Departamento de Operación, cuyas funciones principales 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 a los operarios 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 sean encomendadas por sus superiores.»

3.11. *Definición de la categoría de Analista de Laboratorio muy cualificado.*—Se crea dentro del grupo de Personal Técnico, subgrupo de Técnicos Auxiliares, la categoría de Analista de Laboratorio muy cualificado, quedando redactada su definición en los siguientes términos:

«Es quien, sin mando o con mando ocasional, por su experiencia y conocimientos muy cualificados de una o varias técnicas analíticas de laboratorio, ocupa un puesto de trabajo que, a juicio de la Dirección, precisa del más alto grado de especialización y amplitud de conocimientos.

Esta nueva categoría laboral queda clasificada en el nivel salarial 6.»

3.12. *Personal adscrito al nivel salarial 2.*—Se garantiza al personal adscrito al nivel salarial 2, con una antigüedad en la Compañía de veinte años, la percepción de las retribuciones correspondientes al nivel salarial 3. En cualquier caso, se aplicará al personal adscrito al nivel salarial 2, en el momento de su jubilación, las mismas condiciones que en el presente Convenio se pacten para el nivel salarial 3.

3.13. *Garantía de estabilidad de empleo durante la vigencia del Convenio.*—Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador hijo de plantilla por razones de organización.

3.14. *Garantía del suplente.*—La Empresa garantiza la existencia del suplente en aquellos puestos de trabajo de proceso continuo durante los trescientos sesenta y cinco días del año, entendiéndose por proceso continuo aquel que está en marcha durante todo el año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, siempre y cuando se dé la circunstancia exigible, de acuerdo con el artículo 86 de la Ordenanza del Refino, de que el trabajador no podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo.

Lo anteriormente convenido no implica el que, en aquellos puestos en que no se considere necesaria la existencia del suplente, el productor que no tenga relevo, antes de abandonar su trabajo deberá tener la autorización de su mando, dado que si se produce más de una ausencia por enfermedad o licencia podría verse afectado el proceso productivo y en este caso ya no se considera una excepción el artículo 86 de la Ordenanza del Refino.

3.15. *Regulación unificada del trabajo a turno.*—En el pri-

mer Comité intercentros será designada una Comisión paritaria que tendrá como objetivo establecer una regulación unificada del trabajo en régimen de turnos para todos los centros de la Compañía, debiendo presentar sus conclusiones para ser consideradas en el siguiente Comité intercentros que se celebre.

IV. OBRA SOCIAL

4.1. *Economato.*—Se mantiene en 600 pesetas por titular la asignación anual de la Compañía a este fin.

Los jubilados de la Compañía y las viudas y huérfanos, no emancipados, de empleados de la misma podrán utilizar el Economato, arbitrándose, de común acuerdo, fórmulas para el reembolso de estas compras.

En los centros de trabajo donde no exista Economato se establece para cada productor una asignación de 1.740 pesetas mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

Los jubilados de la Compañía y las viudas de empleados de la misma que residan en la localidad donde adiquen estos centros tendrá derecho a esta asignación.

4.2. *Becas a empleados.*—Sobre la plantilla de 31 de diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 408 pesetas anuales por empleado y año para becas.

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

4.3. *Grupos de Empresa.*—Sobre la plantilla de 31 de diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 1.833 pesetas anuales por empleado y año para actividades de los Grupos de Empresa.

4.4. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*—Se mantendrá la bolsa (fondo) de ayuda escolar para todos los hijos de trabajadores en activo por el mismo valor que en 1979, que está fijado en 3.132.000 pesetas.

4.5. *Ayuda a empleados en situación de I. L. T.*—En el anexo número 13 se establece la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijados determinados en el anexo número 13, el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

4.6. *Ayuda durante el servicio militar.*—Los empleados casados o que acrediten tener familiares a su cargo que realicen el servicio militar obligatorio percibirán mensualmente, mientras dure esta situación y la misma les impida trabajar, una cantidad equivalente a la dozava parte del 100 por 100 del bruto anual de los conceptos de salario base, plus Convenio, antigüedad y gratificaciones extraordinarias que tuvieren consolidados en el momento de su incorporación a filas.

El trabajador soltero y sin familiares a su cargo percibirá, en idéntica situación, el 40 por 100 de los conceptos indicados anteriormente.

4.7. *Ayuda especial a hijos de empleados.*—Se garantiza la ayuda especial complementaria, con las mismas prestaciones que en 1979, para ayudar a los gastos de reeducación de todos los hijos incapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores de CEPESA. Estas prestaciones serán administradas por los Servicios de Orientación Social.

4.8. *Jubilación.*—Se garantiza al personal de la Compañía ya jubilado una percepción anual bruta de 280.640 pesetas durante el año 1980 entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa.

A partir del 1 de julio de 1980, la garantía de la percepción anual bruta pasa a ser de 319.704 pesetas entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa.

La jubilación de la Empresa queda regulada por las normas que se contemplan en el anexo número 14 al presente Convenio.

Si el Gobierno modificara las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales y estableciese la jubilación ordinaria (sin coeficientes reductores en las pensiones de la Seguridad Social) a los sesenta y cuatro años, la Compañía, previos los estudios actuariales oportunos, estaría dispuesta a adaptar la actual norma, negociándola con la representación del personal para 1981.

4.9. *Viudedad.*—Se garantiza a las viudas de empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 252.000 pesetas durante el año 1980 entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa, sin absorción de las posibles mejoras de la Seguridad Social.

A partir del 1 de julio de 1980 la garantía de la percepción anual bruta pasa a ser de 277.200 pesetas entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa.

4.10. *Orfanidad.*—Con la regulación actualmente establecida, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho a 10.000 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

Los trabajadores seguirán aportando el montante actualmente establecido de 3.332.000 pesetas anuales.

Los huérfanos de empleados de la Compañía que lo soliciten ingresarán en la misma, caso de existir vacante, en el supuesto de cumplir los requisitos mínimos para la plaza a proveer. Este derecho queda reconocido para un solo huérfano de la misma familia.

Se garantiza a los huérfanos de empleados de la Compañía escolarizados y con edad comprendida entre cuatro y dieciocho años la percepción del coste de la enseñanza que venían recibiendo en el momento del fallecimiento del padre o de la madre, así como los costes de asistencia al comedor del centro escolar, si lo hubiere, y previa justificación de todo ello. De la misma garantía gozarán los hijos de empleados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo que se encuentren en las mismas circunstancias.

4.11. *Seguro de vida.*—Se mantiene el seguro de vida establecido por la Compañía en colaboración con el personal. La póliza correspondiente cubre la cantidad de 550.000 pesetas en caso de muerte, aun cuando sea derivada de accidente o de invalidez absoluta y permanente, tal y como se regula en aquella.

La prima correspondiente a 500.000 pesetas es por cuenta de la Compañía y del personal a partes iguales, mientras que la correspondiente al exceso de 50.000 pesetas corre en su totalidad a cargo de la Compañía.

4.12. *Ayuda por transporte.*—Para aquellos centros de trabajo donde la Compañía no tenga establecido medios de transporte para trasladarse al lugar de trabajo se establece una ayuda por este concepto, de acuerdo con las siguientes premisas:

a) Percibirán esta ayuda aquellas personas que tengan establecida su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto se encuentre del centro de trabajo, como mínimo, a seis kilómetros.

b) De acuerdo con el punto anterior, en cada centro de trabajo se concretarán las diferentes situaciones de personal con derecho a percibir esta ayuda. Esta concreción se realizará con la participación de la representación de los trabajadores.

c) La información recogida del punto anterior se enviará a la División de Personal, que elaborará los baremos correspondientes, teniendo presente que el importe por este concepto para toda la Compañía asciende a 8,5 millones de pesetas, incluyendo las ayudas que ya venían percibiéndose.

d) Confeccionados los baremos, el personal que tenga que recibir esta ayuda por primera vez lo hará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1980.

e) La ayuda por transporte se abonará tan sólo en aquellos casos en que la Empresa no tenga establecido un medio de locomoción.

En el supuesto de que, aun existiendo medio de locomoción, el trabajador viviese a una distancia del lugar de salida de aquél superior a la mínima establecida percibirá la cantidad que le corresponda de acuerdo con el baremo, contada por el camino más corto desde su domicilio al lugar fijado para la salida del medio de transporte.

f) Esta ayuda se percibirá por cada día de asistencia al lugar habitual de trabajo.

g) El cobro de esta ayuda es incompatible con cualquier otro tipo de percepción que se viniera abonando con concepto de plus de distancia, transporte, locomoción similar derivada o no de la aplicación de la Orden de 10 de febrero de 1958, por lo que el trabajador deberá optar por integrarse al nuevo sistema de percepción o continuar con el que viniera percibiendo, teniendo en cuenta que, en este último caso si la cuantía de la cantidad que recibe es superior a la que ahora se establece, quedará su importe congelado hasta que puedan aplicársele las presentes normas.

Excepcionalmente, el personal de la ESA de Gando afectado por la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958 podrá optar por acogerse al nuevo sistema o conservar el que en la actualidad viene disfrutando.

4.13. *Invalidez.*—Se pacta una norma para atender los casos del personal en situación de invalidez provisional e invalidez permanente en sus diferentes grados de calificación (incapacidades), cuya regulación queda establecida en el anexo número 15 al presente Convenio.

4.14. *Servicios Sociales.*—Se garantiza para los distintos conceptos clasificados bajo el epígrafe de Servicios Sociales en el desglose de gastos de personal el mismo nivel de atención y calidad mantenidos durante 1979.

En el informe trimestral a los Consejos de trabajadores se facilitará la evolución de dichos conceptos.

4.15. *Préstamos con aval para vivienda.*—La Compañía avallará préstamos hasta un importe global de 81.000.000 de pesetas para adquisición, cambio o mejora de vivienda, que se repartirá proporcionalmente al importe de la masa salarial de cada centro de trabajo.

La concesión de estos préstamos con aval se regirá por las normas establecidas por la Compañía a este respecto.

En cuanto a la cuantía individual de estos préstamos, será establecida en cada caso por las Comisiones de Préstamos de cada centro, a la vista de los ingresos anuales del solicitante, el plazo concedido por la Entidad de crédito y el mantenimiento de una rotación razonable que permita atender la demanda de créditos futuros.

Cuando la Compañía avale al empleado cifras superiores a 450.000 pesetas, el mismo se obliga a suscribir con gastos a su cargo, una póliza de seguro de vida por el importe de la diferencia entre la cuantía del préstamo y la mencionada cifra, designando beneficiaria a aquella.

V. DERECHOS SINDICALES

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

5.1.1. *Informes económicos.*—Se mantiene el plan de información económica contenido en el anexo número 16. En cada centro, los respectivos Comités, en sus reuniones mensuales, podrán examinar la problemática económica y productiva del mismo.

5.1.2. *Plan de inversiones.*—La Dirección de cada centro, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informarán de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto. Dentro de éstas se incluye información sobre las inversiones en materia de investigación.

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

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargos y el Comité de Empresa, en este caso, en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir del día siguiente en que se solicitó su intervención, notificará a la Jefatura de Personal o Dirección del Centro, de no existir aquella, que se persona en las actuaciones. El encargado de éstas, recibida la notificación del Comité de Empresa personándose en el procedimiento, dará cuenta a éste de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical, y salvo oposición de los propios testigos, se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Terminadas las actuaciones, y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité —durante cuarenta y ocho horas— el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que se unirá a las actuaciones, y transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, aunque no se hubiera emitido informe el representante de la Compañía dictará la resolución que considere oportuna, que se notificará al interesado y al Comité.

Se entenderá suspendido el plazo de prescripción de las faltas en tanto se sustancian las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

5.3. Otros derechos sindicales.

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

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

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

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

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales mensuales para ausentarse del trabajo en donde presten sus servicios para su actividad sindical y concretamente para:

1.º Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas en general o cualquier clase de reuniones a que fueren reglamentariamente convocados, en atención a su condición de miembro del Comité de Empresa.

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

Con cargo a dicha reserva de horas, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representen sobre asuntos de carácter sindical o laboral. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, de ser posible, al mando inmediato superior; las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, si fuera posible, se producirá convenientemente.

No se incluirá en el cómputo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa ni aquellas otras que, de mutuo acuerdo, se consideren necesarias.

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

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía a los efectos de que ésta pueda publicar sus oposiciones a las mismas o exigir las responsabilidades a que hubiere lugar. Igualmente, las comunicaciones de este carácter que publique la Compañía se trasladarán al Comité a los efectos que éste considere convenientes.

e) Se garantiza plenamente, hasta dos años después del cese en el Comité, que no existirá discriminación o represalia alguna por la actividad sindical de los miembros del Comité de los trabajadores realizada conforme a las normas legales.

f) Los miembros de las secciones sindicales legalizadas, representativas en el seno del centro de trabajo, tendrán, previo visado de sus respectivos Comités, los derechos de información relacionados en el apartado d) de este artículo.

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

Dispondrán de excedencias, por elección en su central sindical, y sin retribución, para desarrollar labores de su cargo representativo fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a sus puestos de trabajo al término de las mismas, comunicándolo y sin más trámites.

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

VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

6.1. *Comités de Seguridad e Higiene.*—En cada uno de los centros de trabajo de la Compañía existirá un Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cuanto a constitución, composición y funciones de los mismos.

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

La Compañía exhibirá al Comité de Seguridad e Higiene copia de los certificados de la Delegación de Industria de las revisiones periódicas o modificaciones de las instalaciones.

6.2. *Medicina preventiva.*—Reconocida la importancia que tiene para la salud del trabajador la potenciación y desarrollo de la Medicina preventiva en el ámbito de la Empresa, ambas partes acuerdan que, con el fin de conseguir este objetivo, los riesgos hacia el trabajador se evitarán previniendo su generación, emisión y transmisión. En este sentido:

a) Para cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene.

b) Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigente, siendo complementados en todo momento con los datos que sobre esta materia hay desarrollados por legislaciones y Organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambientes que impliquen un riesgo se adoptarán las máximas medidas de protección personal.

c) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obren en poder de la Empresa o Comités. Igualmente dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores, salvaguardando el secreto profesional.

Cuando por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo pueda demostrarse de forma fehaciente que se deriven consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejercen su función en aquel puesto, la Empresa estará obligada a adoptar todas aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.

d) Los Servicios Médicos de Empresa deberán tener la información recogida en el momento y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.

e) El Comité de Seguridad e Higiene, tal como se encuentra constituido en cada centro de trabajo, podrá recabar la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuera necesario.

6.3. *Prácticas contra incendios.*—Por la Dirección del centro se establecerá en cada centro de trabajo un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

VII. COMITE INTERCENTROS

Se mantiene el Comité intercentros, constituido actualmente por 21 miembros en representación del personal, cuya integración, en relación con la plantilla de cada centro, se determinará por la representación social, designándose los diferentes representantes de los centros por los respectivos Comités de trabajadores.

Este Comité se reunirá con la representación de la Empresa en el lugar que la Compañía, en cada caso, convoque dentro de la residencia de sus centros una vez cada tres meses, como mínimo.

Su convocatoria debe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un orden del día aceptado bilateralmente. Serán funciones del mismo, entre otras, las siguientes:

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

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

VIII. ABSENTISMO

Ambas partes consideran como tema de común interés el prestar la máxima atención y colaboración para poder conseguir en el futuro una reducción del absentismo, compatible con una protección eficaz a las situaciones de enfermedad y maternidad.

Por ello, para el primer año de Convenio, consideran como objetivo prioritario que el índice de absentismo no rebase el de 1979, en condiciones de homogeneidad con relación a las circunstancias de uno y otro.

A la vista de ello, se establece la siguiente normativa:

1. Se mantendrá durante 1980 la norma de ayudas en situaciones de I. L. T. vigente durante 1979.

2. Las partes se fijan como objetivo a realizar un análisis exhaustivo del absentismo en cada centro de trabajo, del que se deducirán medidas que contribuyan de forma objetiva y positiva a disminuir, o al menos mantener, el actual índice de absentismo. A este fin, dentro del Comité de Empresa de cada centro de trabajo, se constituirá una Comisión que, junto con la representación de la Compañía, realizará los trabajos que quedan expuestos.

3. Para atender los complementos del personal con incapacidad laboral transitoria se establece para 1980 un presupuesto global de 27.869.000 pesetas, que ha sido elaborado teniendo en cuenta la hipótesis de aplicar la normativa del Convenio de 1979 a la situación de 1980 con una tasa de absentismo igual.

4. Si, como producto de dichas acciones, se consigue una evolución positiva en la disminución del absentismo y consecuentemente no es agotado el presupuesto fijado, el posible excedente será aplicado de la forma que las partes acuerden.

5. Caso de que no se consiguieran los efectos que se persiguen, actuará el exceso como cantidad ya aportada al fondo de 1981.

RELACION DE ANEXOS

Anexo número 1. Distribución de los conceptos de gastos de personal.

Anexo número 2. Tabla de niveles salariales.

Anexo número 3. Valores de los conceptos de: Salario base, plus de peligrosidad o capitalidad, plus Convenio, plus de asiduidad y asistencia.

Anexo número 4. Valor de los premios de antigüedad.

Anexo número 5. Regulación del plus de asiduidad y asistencia.

Anexo número 6. Valores de los pluses de turno, turno A/B y nocturnidad.

Anexo número 7. Valor de las horas extraordinarias.

Anexo número 8. Horas extras, situaciones para la aplicación de las distintas tablas.

Anexo número 9. Liquidación de las situaciones especiales de la jornada de turno.

Anexo número 10. Fórmula de participación en beneficios.

Anexo número 11. Norma de vacaciones y descanso compensatorio.

Anexo número 12. Normas de cursos.

Anexo número 13. Normas de ayudas a empleados durante la I. L. T.

Anexo número 14. Normas de jubilación.

Anexo número 15. Situaciones de invalidez.
 Anexo número 18. Información periódica para el Consejo de trabajadores.

ANEXO NUMERO 1

Distribución de los conceptos de gastos de personal

Masa salarial de repercusión directa	Masa salarial de repercusión indirecta
<p>— Remuneraciones fijas.</p> <p>Salario base. Peligrosidad. Antigüedad. Plus Convenio. Plus asiduidad devengado. Plus asiduidad no devengado.</p> <p>— Remuneraciones eventuales.</p> <p>Plus turno. Plus turno A/B. Plus nocturnidad. Retribución voluntaria. Trabajos especiales. Suplementos. Horas extras Ahorro horas extras a compensar «ad personam». Suplidos. Plus residencia.</p> <p>— Importes periodificados.</p> <p>Gratificaciones extras. Participación beneficios. Suplemento fijo.</p> <p>— Dotaciones sociales.</p> <p>Grupo Empresa. Viudedad. Ayuda escolar. Becas empleados. Orfandad.</p> <p>— Atenciones sociales.</p> <p>Bonificación butano. Educación especial.</p> <p>— Complementos Seg. Social.</p> <p>Complementos invalidez. Complementos jubilación.</p>	<p>— Dietas.</p> <p>— Gastos representación.</p> <p>— Dotaciones sociales.</p> <p>Seguro vida.</p> <p>— Atenciones sociales.</p> <p>Servicio militar. Seguro extraprofesional. Ayu las sociales. Medallas conmemorativas.</p> <p>— Servicios sociales.</p> <p>Economato. Zonas sociales. Cafetería-cantina. Residencia. Comedores. Viviendas. Servicio médico. Ropa de trabajo.</p> <p>— Formación profesional externa.</p> <p>— Transporte del personal.</p> <p>— Complementos Seg. Social.</p> <p>Complementos accidentes. Complementos enfermedad.</p> <p>— Prestaciones Seguridad Social.</p> <p>Prestaciones enfermedad/maternidad. Prestaciones accidentes/enfermedad profesional.</p> <p>— Seguridad Social a cargo de la Empresa.</p>

ANEXO NUMERO 2

Tabla de niveles salariales

Niveles salariales 2 al 11

N-2. Mujer limpieza. Peón ayudante. Ayudante especialista. Ordenanza. Auxiliar administrativo «B». Guarda ordinario.	N-6. Operador. Oficial 1.ª muy cualificado. Oficial 1.ª administrativo. Delineante. Encargado. Analista Laboratorio muy cualificado.
N-3. Listero. Guarda jurado. Auxiliar administrativo «A». Oficial 3.ª especialista.	N-7. Delineante proyectista. Ayudante técnico. Contramaestre.
N-4. Conserje. Almacenero. Oficial 2.ª especialista. Auxiliar Laboratorio. Auxiliar técnico Organización.	N-8. Perito. Jefe administrativo de 2.ª
N-5. Oficial 1.ª especialista. Calcedor. Oficial 2.ª administrativo. Analista Laboratorio.	N-9. Técnico. Jefe administrativo de 1.ª C.
	N-10. Técnico «A». Jefe administrativo de 1.ª B.
	N-11. Jefe Sección. Jefe administrativo de 1.ª A.

Niveles salariales 12 al 15

N-12. Jefe Departamento 2.ª B.	N-14. Jefe Departamento 1.ª B.
N-13. Jefe Departamento 2.ª A.	N-15. Jefe Departamento 1.ª A.

ANEXO NUMERO 3

Nivel retributivo	Salario base	Peligrosidad/capitalidad	Plus Convenio	Plus de asiduidad y asistencia
2	16.964	1.696	20.712	4.106
3	17.410	1.741	22.112	4.106
4	18.454	1.845	25.911	4.106
5	21.134	2.118	25.181	4.106
6	23.554	2.355	27.501	4.106
7	24.628	2.463	30.607	4.106
8	26.266	2.827	33.239	4.106
9	31.773	3.177	38.961	4.106
10	34.580	3.458	42.868	4.106
11	37.945	3.794	49.124	4.106
12	42.978	4.298	60.815	—
13	42.978	4.298	73.072	—
14	52.928	5.293	78.438	—
15	52.928	5.293	97.918	—

ANEXO NUMERO 4

Valores del premio de antigüedad

Nivel retributivo	1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinqué.	2 trienios 2 quinqué.	3 trienios 3 quinqué.	2 trienios 4 quinqué.	2 trienios 5 quinqué.	2 trienios 6 quinqué.	2 trienios 7 quinqué.	2 trienios 8 quinqué.
2	933	1.866	3.732	5.598	7.464	9.330	11.196	13.062	14.928	16.794
3	958	1.915	3.830	5.745	7.660	9.576	11.491	13.406	15.321	17.238
4	1.015	2.030	4.060	6.090	8.120	10.150	12.179	14.209	16.239	18.269
5	1.165	2.330	4.660	6.991	9.321	11.651	13.981	16.311	18.612	20.972
6	1.295	2.591	5.182	7.773	10.364	12.955	15.545	18.136	20.727	23.318
7	1.355	2.709	5.418	8.127	10.836	13.546	16.255	18.964	21.873	24.382
8	1.555	3.109	6.219	9.328	12.437	15.547	18.656	21.785	24.874	27.984
9	1.748	3.495	6.990	10.485	13.980	17.475	20.970	24.485	27.960	31.455
10	1.802	3.604	7.608	11.411	15.215	19.019	22.823	26.627	30.430	34.234
11	2.087	4.174	8.348	12.522	16.696	20.870	25.043	29.217	33.391	37.565
12	2.364	4.728	9.455	14.183	18.910	23.638	28.366	33.093	37.821	42.548
13	2.364	4.728	9.455	14.183	18.910	23.638	28.366	33.093	37.821	42.548
14	2.911	5.822	11.644	17.466	23.288	29.111	34.933	40.755	46.577	52.399
15	2.911	5.822	11.644	17.466	23.288	29.111	34.933	40.755	46.577	52.399

ANEXO NUMERO 5

Regulación del plus de asiduidad

Se entiende por plus de asiduidad la cantidad mensual que percibe el trabajador por su asistencia efectiva y completa al trabajo durante el referido mes.
 Esta cantidad queda fijada para el primer año del presente Convenio en 4.106 pesetas mes.

Causas que producen la pérdida del plus de asiduidad

Cuando se produzca alguna de las incidencias que a continuación se relacionan, se descontará durante el primer año de vigencia del Convenio:

- a) Dentro de los diez días primeros de cada período de enfermedad, 137 pesetas por cada día o fracción.
- b) Por cada día o fracción de asistencia a consulta médica, 137 pesetas.

c) Por cada día o fracción de permiso no retribuido, 137 pesetas.

d) Por falta injustificada al trabajo o por abandonarlo sin justificación antes de la hora señalada para el término de la jornada, 822 pesetas.

e) Para los retrasos en la incorporación al trabajo se aplicará el siguiente baremo:

— No se tendrán en cuenta los retrasos de hasta cinco minutos, a ningún efecto.

— En los retrasos superiores a cinco minutos e inferiores a dos horas se descontarán:

- Por un retraso en el mes, 137 pesetas.
- Por dos retrasos en el mes, 411 pesetas.
- Por tres retrasos en el mes, 685 pesetas.
- Por cuatro retrasos en el mes, 1.098 pesetas.
- Por cinco retrasos en el mes, 1.644 pesetas.
- Por seis retrasos en el mes, 2.329 pesetas.
- Por siete retrasos en el mes, 3.151 pesetas.
- Por ocho retrasos en el mes o más, 4.106 pesetas.

— En los retrasos superiores a dos horas se descontará, además de las cantidades anteriormente citadas, 822 pesetas.

f) Las faltas no justificadas de puntualidad al mes, cuando se haya de relevar a un compañero, no darán lugar a los descuentos antes señalados, salvo que el trabajador saliente reclamase el abono como extraordinario del tiempo de la prolongación.

Otras consideraciones

a) En los casos de accidentes de trabajo se estará a lo que disponen las normas legales que regulan el mismo. En consecuencia, se incluirá en el salario a estos efectos la cantidad del plus de asiduidad percibida en los treinta días anteriores a la baja.

b) Las cantidades no abonadas por este plus se entregarán mensualmente a los Comités de Empresa de cada centro para su distribución a fines sociales en la forma que estimen oportuno.

c) En los horarios de trabajo donde se permite que en cuatro ocasiones cada mes se retrase la entrada hasta dos horas, recuperándose en cada caso dicho tiempo en el mismo día, no se aplicará descuento alguno de la cantidad del plus de asiduidad ni del salario, siempre que dicha recuperación haya sido de tiempo efectivo de trabajo y venga confirmada por el mando correspondiente.

d) Queda sin efecto cualquier pacto que sobre el plus de asiduidad se hubiera hecho en algún centro de trabajo con anterioridad a la firma de este Convenio.

ANEXO NUMERO 6

Normativa sobre retribución del plus de turno y nocturnidad

1. Esta normativa se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turno rotativo. Con relación a los trabajadores que desempeñan su puesto de trabajo en jornada A/B, en el próximo Comité de intercentros se estudiará la viabilidad de aplicación de esta normativa.

2. Sin menoscabo de lo señalado en los puntos 2.4.2 y 2.4.3 del presente Convenio, ambas partes acuerdan que el importe de los pluses de turno y nocturnidad teóricos, es decir, los que cada trabajador debería realizar en un año, se divida en 12 partes iguales, según las cantidades que figuran en la tabla número 2 de este anexo.

Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes y serán independientes del número de turnos y nocturnidades que realice cada trabajador, con excepción de los considerados como extraordinarios. Estas cantidades no serán abonadas a los suplentes no rotativos.

3. Se consideran pluses extraordinarios los que se devengan por: Jornadas especiales, anticipaciones, prolongaciones y trabajos en días de descanso. También tendrá esta consideración los que devenguen los «suplentes rotativos» con motivo de cubrir turnos por ausencias de otro compañero, siempre que éstas no estén motivadas por vacaciones o descanso compensatorio, que no se abonarán en ningún caso.

Estos pluses extraordinarios se harán efectivos en la nómina del mes de diciembre y con los valores de la tabla número 1 de anexo número 6.

4. Por cada jornada de turno que se deje de realizar se descontará un plus de turno y un plus de nocturnidad, si aquélla fuera nocturna, según valores de la tabla número 1 del anexo número 6.

Estos descuentos se realizarán en la nómina del mes de diciembre.

5. No se efectuará descuento de los pluses de turno y nocturnidad por motivos de I. L. T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turno rotativo tenga un índice de absentismo, por aquellos motivos en el año en curso, no superior al mismo del año anterior.

En el supuesto que dicho índice de absentismo fuera superior, el descuento de los correspondientes pluses de turno y nocturnidad se realizará en primera instancia con cargo al fondo regulador creado al efecto, que se cifra en 1.239.959 pesetas y posteriormente, si fuese necesario, se descontaría a cada trabajador la parte proporcional a las jornadas de turno no realizadas durante dicho año.

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

7. En los casos de I. L. T., en cualquiera de sus modalidades y/o licencias, la diferencia entre la cantidad mensual que se abona según lo señalado en el punto 2 y la parte proporcional de la misma correspondiente a los días trabajados se abonará como complemento de Empresa y siempre tendrá carácter de adelanto a expensas de la posible regularización de final de año.

8. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turnos rotativos y eventualmente realice ésta devengará cada día de turno un plus al valor de la tabla número 1 del anexo número 6 que se abonará en la nómina del mes correspondiente.

También cobrarán por esta tabla y de igual forma los suplentes «no rotativos» cuando realicen jornadas de turno.

9. Se entiende por «suplente rotativo» el puesto de trabajo que es ocupado periódicamente por cada uno de los cinco componentes de un equipo de trabajo, de acuerdo con la secuencia determinada en cada centro.

Se entiende por «suplente no rotativo» el puesto de trabajo que es ocupado por un solo productor de los cinco que forman el equipo de trabajo.

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

11. Esta normativa se pone en vigor de forma provisional durante el presente año. Posteriormente, y a la vista de su aplicación práctica, ambas partes decidirán la conveniencia de mantenerla o no para el próximo año.

Tabla 1

Nivel	Plus de turno	Plus de turno A/B	Plus de nocturnidad
2	418	209	291
3	418	209	291
4	418	209	291
5	418	209	291
6	418	209	291
7	418	209	291
8	458	228	322
9	470	235	338
10	476	238	342
11	486	243	354
12	516	258	379
13	518	258	379
14	516	258	379
15	516	258	379

Tabla 2

VALOR MENSUAL PLUS TURNO Y NOCTURNIDAD

Nivel	Equipos con suplente rotativo y equipos de turno rotativo de lunes a viernes	Equipos sin suplente o con suplente no rotativo
2	9.399	10.687
3	9.399	10.687
4	9.399	10.687
5	9.399	10.687
6	9.399	10.687
7	9.399	10.687
8	10.281	11.889
9	10.834	12.091
10	10.768	12.243
11	11.023	12.534
12	11.723	13.328
13	11.723	13.328
14	11.723	13.328
15	11.723	13.328

ANEXO NUMERO 7

Horas extraordinarias

Valor día tabla «A»

Nivel retributivo	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinquenio	2 trienios 2 quinquenios	2 trienios 3 quinquenios	2 trienios 4 quinquenios	2 trienios 5 quinquenios	2 trienios 6 quinquenios	2 trienios 7 quinquenios	2 trienios 8 quinquenios
2	1.474	1.508	1.541	1.609	1.677	1.744	1.812	1.880	1.947	2.015	2.083
3	1.474	1.508	1.541	1.609	1.677	1.744	1.812	1.880	1.947	2.015	2.083
4	1.474	1.508	1.541	1.609	1.677	1.744	1.812	1.880	1.947	2.015	2.083
5	1.616	1.655	1.694	1.771	1.849	1.927	2.004	2.082	2.160	2.238	2.315
6	1.780	1.824	1.867	1.953	2.039	2.126	2.212	2.299	2.385	2.471	2.558
7	1.923	1.968	2.014	2.104	2.194	2.284	2.375	2.465	2.555	2.646	2.736
8	2.144	2.198	2.248	2.352	2.455	2.559	2.663	2.766	2.870	2.974	3.077
9	2.464	2.522	2.580	2.697	2.813	2.930	3.046	3.163	3.279	3.396	3.512
10	2.697	2.760	2.824	2.950	3.077	3.204	3.331	3.458	3.584	3.711	3.838
11	3.029	3.098	3.168	3.307	3.446	3.585	3.724	3.864	4.003	4.142	4.281
12	3.603	3.682	3.761	3.918	4.076	4.233	4.391	4.549	4.706	4.864	5.021
13	4.012	4.090	4.169	4.327	4.484	4.642	4.800	4.957	5.115	5.272	5.430
14	4.555	4.652	4.749	4.943	5.138	5.332	5.526	5.720	5.914	6.108	6.302
15	5.205	5.302	5.399	5.596	5.787	5.981	6.175	6.369	6.563	6.757	6.951

Horas extraordinarias tabla «B»

Nivel retributivo	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinquenio	2 trienios 2 quinquenios	2 trienios 3 quinquenios	2 trienios 4 quinquenios	2 trienios 5 quinquenios	2 trienios 6 quinquenios	2 trienios 7 quinquenios	2 trienios 8 quinquenios
2	377	387	397	417	437	457	477	497	517	538	557
3	377	387	397	417	437	457	477	497	517	538	557
4	377	387	397	417	437	457	477	497	517	538	557
5	415	426	438	460	481	508	530	553	576	599	622
6	456	469	482	508	533	559	584	610	636	661	687
7	488	501	515	542	568	595	622	649	676	702	729
8	545	561	576	607	637	668	699	729	760	791	822
9	621	638	656	690	725	759	794	828	862	897	932
10	678	697	715	753	790	827	865	903	941	978	1.016
11	755	775	796	837	879	920	961	1.002	1.043	1.084	1.126
12	867	891	914	961	1.005	1.054	1.101	1.147	1.194	1.241	1.288
13	948	972	995	1.042	1.085	1.135	1.182	1.228	1.275	1.322	1.369
14	1.092	1.121	1.149	1.207	1.264	1.322	1.379	1.437	1.495	1.552	1.609
15	1.220	1.249	1.278	1.335	1.392	1.450	1.507	1.565	1.623	1.680	1.737

Horas extraordinarias tabla «C»

Nivel retributivo	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinquenio	2 trienios 2 quinquenios	2 trienios 3 quinquenios	2 trienios 4 quinquenios	2 trienios 5 quinquenios	2 trienios 6 quinquenios	2 trienios 7 quinquenios	2 trienios 8 quinquenios
2	511	525	539	566	593	620	648	675	702	730	756
3	511	525	539	566	593	620	648	675	702	730	756
4	511	525	539	566	593	620	648	675	702	730	756
5	583	579	594	624	656	689	719	751	782	813	845
6	619	637	654	689	723	758	792	827	863	897	932
7	662	680	699	735	771	808	844	881	917	953	989
8	740	761	782	824	865	906	948	990	1.032	1.074	1.115
9	843	866	890	937	983	1.030	1.077	1.124	1.170	1.218	1.264
10	920	945	970	1.021	1.073	1.123	1.174	1.226	1.277	1.327	1.378
11	1.024	1.052	1.080	1.136	1.192	1.248	1.304	1.359	1.416	1.472	1.528
12	1.177	1.209	1.241	1.304	1.363	1.431	1.494	1.557	1.621	1.684	1.748
13	1.288	1.319	1.350	1.414	1.473	1.540	1.604	1.666	1.730	1.794	1.857
14	1.482	1.521	1.560	1.638	1.716	1.794	1.872	1.950	2.028	2.106	2.184
15	1.656	1.695	1.734	1.812	1.890	1.967	2.045	2.124	2.202	2.280	2.358

ANEXO NUMERO 8

Horas extras (situaciones para la aplicación de las distintas tablas)

$$\frac{(SB + P + A) \cdot 17}{1.807} + \frac{(PA \times 12) + (PC \times 17)}{1.807} = V.H.E.$$

Tabla B = 70 por 100. Para situaciones «B».
Tabla C = 95 por 100. Para situaciones «C».

$$\text{Tabla A} = \frac{SB + A + P + PC}{30} \text{ Para situaciones «A».$$

Situaciones «A»:

Personal de turno que descansa en festivo.

Situaciones «B»:

Incorporación al trabajo antes de agotarse el período de descanso obligatorio (excepto turnos).

Personal de jornada de turno que trabaja en festivo no coincidente con sábado o domingo.

Prolongación o anticipación de cualquier tipo de jornada, incluida suplentes, entre las ocho horas y las veintiuna horas, excepto turnos por falta de relevo.

Situaciones «C»:

Prolongación de cualquier tipo de jornada a partir de las veintiuna horas.

Trabajo en día de descanso de cualquier tipo de jornada, percibiéndose un mínimo de tres horas para cualquier prestación inferior a dichas horas.

Llamada fuera del horario en días laborables a partir de las dieciocho horas para personal en jornada normal, continuada o en turno A/B, si es después de las dieciséis horas para el de mañana y después de las veintitrés para el de tarde, percibiéndose un mínimo de tres horas para cualquier prestación inferior a dichas horas.

Prolongación o anticipación de la jornada del personal en turno rotativo por falta de suplente o relevo.

Prolongación o anticipación de la jornada del personal en turno A/B cuando esté obligada la permanencia en el puesto por falta de relevo.

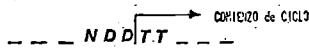
ANEXO NUMERO 9

Liquidación de las situaciones especiales de la jornada de turno

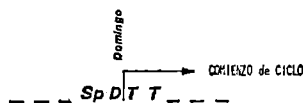
1. El tiempo de descanso devengado y no disfrutado, por realización de ciclos no tipificados en nuestra normativa interna, ya sea por cambios de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

1.1. Se entenderá por inicio de un ciclo el comienzo de una jornada de trabajo después de cualquiera de las situaciones siguientes:

a) Dos descansos consecutivos:



b) Descanso en domingo si se procede de jornada de suplente:



c) Después de liquidar el ciclo que se abandona según estas normas:

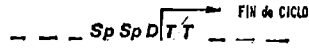


1.2. Se entenderá que finaliza un ciclo después de cualquiera de las situaciones siguientes:

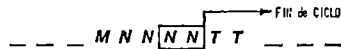
a) Dos descansos consecutivos:



b) Descanso en domingo si se procede de jornada de suplente:



c) Después de liquidar el ciclo que se abandona según estas normas:



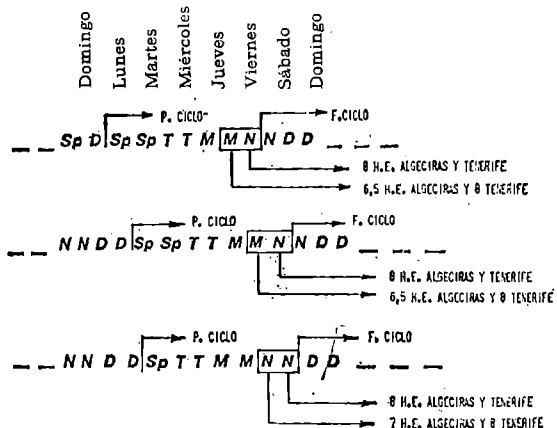
1.3. Las horas que se hubieran cobrado como extraordinarias por prolongaciones, anticipaciones, las cuatro correspondientes a jornadas especiales, etc., dentro de cualquiera de los ciclos descritos anteriormente, no se tendrán en cuenta para hacer el cómputo de las horas a liquidar según esta norma, a excepción de lo señalado en el punto 3.1.

Método para practicar la liquidación

2. Suplentes.

2.1. Si el ciclo se inicia con una jornada de suplente se abonarán las horas que excedan de cuarenta y que se trabajen en los días siguientes a dicho tope de horas, o la parte correspondiente, en el caso de que las cuarenta horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario, salvo lo señalado en el punto 3.2.

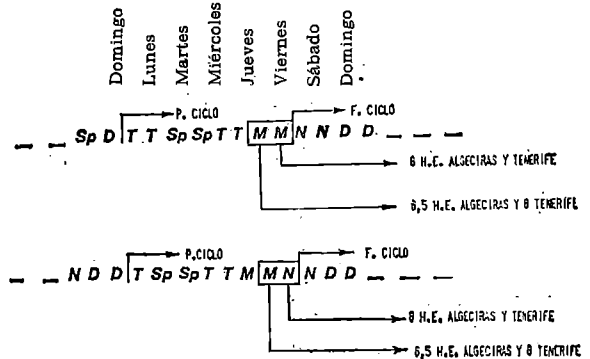
Ejemplos:



2.2. Si el ciclo se comenzara con una jornada de turno rotativo, el cómputo será de cuarenta y ocho horas, abonándose, por tanto, las horas que se realicen en los dos días siguientes

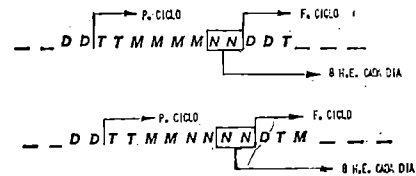
a dicho cómputo de horas, o la parte correspondiente, en el caso de que las cuarenta y ocho horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.

Ejemplos:



Turnos rotativos

3. Se liquidará el exceso de cuarenta y ocho horas, esto es, las horas que se trabajen en los dos días siguientes a dicho cómputo de horas, o la parte correspondiente, en el caso de que las cuarenta y ocho horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.



3.1. Si dentro de un ciclo de trabajo de los descritos en esta norma existiese a su vez un ciclo completo e ininterrumpido de jornadas especiales, se abonarán por cada día completo que exceda de este último ciclo, y hasta un máximo de dos, ocho horas extraordinarias por cada uno de ellos.

4. Si en cualquiera de los ciclos descritos en el punto 1 se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, no se tendrán éstos en cuenta a la hora de hacer el cómputo de horas, salvo que fueran pedidos por el productor (siempre que se le pueda conceder de acuerdo con las necesidades del servicio).

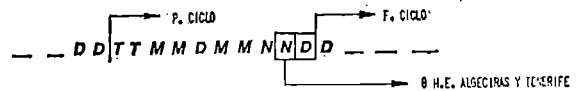
En este caso se descontarán ocho horas por día de descanso disfrutando de las que se lleven acumuladas hasta ese momento.

Ejemplos:

a) Día de descanso intermedio no solicitado por el productor:



b) Día de descanso intermedio solicitado por el productor:



5. Otros ciclos.

Cualquier otro tipo de ciclo que pudiera existir tendrá igual tratamiento al señalado en estas normas, con el reajuste consiguiente entre las horas normales por ciclo y los descansos correspondientes.

6. Consideraciones sobre la liquidación del plus de turno.

- 1.ª Por cada jornada en turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche se percibirá un plus de turno.
2.ª Por cada jornada en turno rotativo o especial que se realice de noche se percibirá, independientemente del plus de turno, un plus de nocturnidad.
3.ª Cuando se realicen jornadas especiales de mañana/tarde (sol) o tarde/noche (luna), se percibirán por cada una de estas jornadas dos pluses de turnos.
4.ª Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio plus de turno.
5.ª Todas las liquidaciones que se realicen de acuerdo con esta norma se abonarán de acuerdo con la tabla «C».
6.ª Disposición final. Ambas partes acuerdan que en el próximo Comité Intercentros se aportarán otras situaciones no recogidas en las presentes normas con el fin de que sean incluidas en las mismas, si procede.

ANEXO NUMERO 10

Fórmula de participación en beneficios

$$\text{Montante participación en beneficios} = \frac{\text{Importe nóminas brutas de gratificaciones de 18 de julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1972}}{\text{Dividendo bruto del año que se trate}} \times \frac{\text{Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12-1972}}{\text{Dividendo bruto del ejercicio de 1972}} \times \frac{\text{Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12 del año de que se trata}}$$

ANEXO NUMERO 11

Norma de vacaciones y descanso compensatorio

La presente norma no contravendrá las disposiciones legales en esta materia, considerándose como complementaria o reguladora de la misma.

1. Personal de jornada normal y A/B

1.1. Vacaciones correspondientes al año en curso:

— Todo el personal sujeto a jornada normal o turno A/B tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le correspondan en dicho periodo.

— Los veinticinco días laborables de vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.

— Todas las fracciones serán de días completos.

1.2. Vacaciones atrasadas:

— Todo el personal que tenga vacaciones pendientes de años anteriores tendrá que disfrutar, al menos, el 30 por 100 de las mismas durante el año en curso.

1.3. Plan de vacaciones:

1.3.1. Todo el personal sujeto a estas jornadas tendrá que entregar, antes del 31 de marzo de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones, de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por la Jefatura del Departamento donde se presten los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir.

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

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

1.3.4. Los Departamentos darán las máximas facilidades al personal para que pueda disfrutar sus vacaciones y preferentemente en los meses de verano, siempre y cuando se garantice el servicio sin que suponga el realizar horas extraordinarias.

1.3.5. Los dos primeros sábados que el personal de jornada A/B incluya en su plan de vacaciones y que le correspondiese trabajar no serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo de vacaciones.

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

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

2. Personal de turno rotativo

2.1. Vacaciones correspondientes al año en curso:

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

2.1.2. Las vacaciones correspondientes al año en curso tendrán preferencia para disfrutarse en los meses de verano sobre las vacaciones pendientes de otros años, o el descanso compensatorio.

2.1.3. Respecto al personal con veinticinco días laborables de vacaciones, por asimilación a la jornada normal, se considerarán como días no laborables los días que por su ciclo correspondan descansar y los que se declaren festivos, a excepción de los sábados y domingos.

Una vez finalizado el disfrute de los días solicitados, el trabajador se incorporará a su turno independientemente de que ese día sea o no festivo.

Las vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones, siempre que éstas sean de días completos.

2.1.4. Los treinta días naturales de vacaciones correspondientes al personal sujeto a turno rotativo del Departamento de

Petroquímica de la Refinería Gibraltar se podrán fraccionar hasta en tres periodos con un mínimo cada uno de ellos de tres días ininterrumpidos.

2.2. Vacaciones atrasadas.

2.2.1. Todo el personal que tenga vacaciones pendientes de años anteriores deberá disfrutar, al menos, el 30 por 100 de las mismas durante el año en curso.

2.2.2. El personal sujeto a turno rotativo del Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar podrá fraccionar el total de las vacaciones, las pendientes y las del año en curso, en tres fracciones, cada una de ellas de tres días ininterrumpidos, como mínimo.

2.3. Descanso compensatorio:

2.3.1. Descanso compensatorio correspondiente al año en curso.—Los días de descanso compensatorio que corresponden al personal de turno rotativo se disfrutarán en la segunda quincena de enero y en los meses de febrero, marzo y abril, y, de no ser posible en estos meses, en octubre, noviembre y primera quincena de diciembre.

2.3.2. También se podrán disfrutar en las paradas de unidades e incluso en los meses de verano, si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con los meses reseñados.

2.3.3. En el caso de que, por necesidades del servicio, no pudieran disfrutarse dentro del año, se podrán acumular para el siguiente, descansándose en este caso dentro de la segunda quincena de enero y en los meses de febrero y marzo, o ejercitar su derecho de opción a cobrarlo.

2.3.4. Respecto al personal con derecho a disfrutar días laborables de descanso compensatorio por asimilación a la jornada normal, se consideraran como días laborables los días que, por su ciclo, correspondan descansar y los que se declaren festivos, a excepción de los sábados y domingos.

Una vez finalizado el disfrute de los días solicitados, el trabajador se deberá incorporar al turno que le corresponde, independientemente de que ese día sea o no festivo.

2.3.5. Los días de descanso compensatorio se podrán fraccionar, a solicitud del trabajador, cuantas veces se estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía, y las fracciones sean de días completos.

2.3.6. Respecto al personal sujeto a turno rotativo del Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar, los diecisiete días naturales de descanso compensatorio podrán ser disfrutados realizando, como máximo, dos fraccionamientos, uno de doce días y otro de cinco días.

2.4. Descanso compensatorio correspondiente a años anteriores a 1980:

2.4.1. Los días de descanso compensatorio que quedaron pendientes de años anteriores deberán disfrutarse antes del treinta de abril de 1980.

2.4.2. El personal del Departamento de Petroquímica deberá disfrutar los días que tenga pendientes en una sola fracción.

2.5. Suplentes:

2.5.1. Al personal con veinticinco días laborables de vacaciones que disfrute éstos en un periodo donde, si estuviera trabajando, lo haría en situación de suplente, no se le contabilizarán los cuatro primeros sábados en que solicite este día de la semana. A partir del quinto sábado que solicite como vacaciones se le contabilizará medio día por cada uno de éstos.

En el caso del descanso compensatorio en días laborables, el tratamiento será el mismo anteriormente expuesto, pero quedando solamente exentos los dos primeros sábados.

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

2.6. Plan de vacaciones y descanso compensatorio:

2.6.1. Antes del 31 de enero de cada año, cada grupo de trabajo presentará a su mando correspondiente un plan donde se recojan sus preferencias respecto a:

— Fechas de disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio del año en curso.

— Fechas de disfrute del 30 por 100 de vacaciones pendientes, si las hubiera, y la totalidad de los días de descanso compensatorio de años anteriores.

2.6.2. El personal que opte por percibir en metálico el importe de la totalidad o parte de las horas correspondientes al descanso compensatorio del año en curso deberá indicarlo, asimismo, en el plan de vacaciones y descanso compensatorio.

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

2.6.4. Antes del 15 de febrero, los distintos Departamentos deberán dar a conocer el plan de vacaciones y descanso compensatorio definitivo.

3. Derecho de prioridad en el disfrute

El orden de preferencia en el disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio será el siguiente:

- 1.º Vacaciones correspondientes al año en curso.
- 2.º Descanso compensatorio del año anterior dentro de los cuatro primeros meses de 1980.
- 3.º Descanso compensatorio del año en curso.
- 4.º Vacaciones pendientes de años anteriores.

En el supuesto de que hubiese, dentro de un mismo Departamento, dos o más productores con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones o descanso compensatorio coincidentes, conforme a lo expresado en el párrafo anterior, y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrá preferencia el productor de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su prolongación, y en caso de igualdad en la antigüedad, el de mayor edad.

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

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

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

Queda derogado el artículo 79 del Reglamento de Régimen Interior.

ANEXO NUMERO 12

Normas de concurso

Declaración de la vacante a cubrir por concurso, cobertura provisional y cambio de categoría de los puestos

1.1. En las fechas de 30 de noviembre, 31 de marzo y 31 de julio, o los días inmediatos anteriores, si alguno fuera festivo, las Jefaturas de Personal procederán a publicar la relación de todos los puestos vacantes en dichas fechas. Dicha relación irá acompañada del organigrama del Departamento, en el que quede ubicado cada puesto, denominación y categoría laboral del mismo. En esta relación se consignarán únicamente aquellos puestos que deban ser provistos por concursos de ascensos. De igual manera se consignarán los que estén cubiertos de manera provisional, pendientes de concurso.

Aquellos centros que por el número de concursos o por su organización así lo determinen de acuerdo con la representación de los trabajadores, se optará por convocar los concursos cuando se vayan produciendo las vacantes, sin ceñirse a la convocatoria cuatrimestral. No obstante, vendrán obligados a comunicar dichas convocatorias a los demás centros de trabajo de la Compañía, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de la realización de las pruebas.

1.2. Al objeto de que los trabajadores puedan recurrir contra la relación de vacantes publicada, se abre un plazo de quince días en los que pueden dirigirse, por escrito, a las Jefaturas de Personal, bien directamente o a través del Comité de trabajadores, exponiendo su disconformidad con la misma. Las Jefaturas de Personal deberán resolver y presentar la relación definitiva, si estimaren modificaciones, en el plazo de cinco días.

1.3. En aquellos casos en que el Jefe del Departamento estime que, debido a la naturaleza del trabajo, el puesto deberá cubrirse con carácter provisional, por no poderse esperar a la realización de los trámites necesarios para la asignación definitiva por concurso, señalará el nombre del trabajador que podría ocuparla temporalmente hasta la resolución del mismo.

1.4. Mientras dure la cobertura provisional, este trabajador percibirá el suplemento salarial correspondiente, si hubiere lugar al mismo.

1.5. Cuando un trabajador lleve cumplido un año de permanencia en el puesto, si por reajuste técnico se le asignara a dicho puesto una categoría superior, cualquiera que fuese su nivel, no será preciso realizar prueba alguna y será ascendido automáticamente a la nueva categoría.

Se exceptúa de este ascenso automático al personal que esté interinamente sustituyendo a otro trabajador, conforme al artículo 79 de la Ordenanza de Refino de Petróleos por licencia, cumplimiento de servicio militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa, que no obstante ello, aun no ascendiendo y mientras ocupe el puesto percibirá la diferencia de categoría. Al incorporarse al sustituido, si llevara anteriormente un año en el puesto será ascendido automáticamente. Se entenderá como reajuste técnico, a efectos de estas normas, la variación o inclusión en el puesto de trabajo de tareas o funciones que determinen una categoría superior.

También quedarán exceptuados de este ascenso automático, debiendo salir dicha plaza a concurso, aquellos reajustes técnicos que se produzcan a menos de cinco años del anterior reajuste, que supusiera ascenso para dicho puesto, o que suponga un salto de más de dos categorías. A estos efectos, un puesto de trabajo debe considerarse el mismo, independientemente de sus posibles cambios de nombre, cuando sus funciones no hayan variado sustancialmente.

1.6. Los trabajadores que hubieran aprobado un concurso de ascenso con una puntuación superior al 75 por 100 de la suma de las puntuaciones de las pruebas básicas, técnico-específicas y prácticas, pero no hubieran obtenido plaza por haber concursantes con mejor puntuación, tendrán derecho a cubrir automáticamente las nuevas vacantes que se produzcan en dicho puesto, si éstas se produjeran en el transcurso del año siguiente a la celebración del concurso.

La asignación automática de vacantes se hará por riguroso orden de puntuación. Una vez transcurrido dicho año, los aspirantes perderán tal derecho, debiendo cubrirse las vacantes que se produzcan por medio de un nuevo concurso.

Ambito del concurso

2.1. Todo el personal fijo de la Compañía podrá optar libremente a concursar a los puestos de trabajo que la Empresa cubra mediante esta norma, en cualquier centro de trabajo, salvo que el interesado se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Estar clasificado en un grupo retributivo superior al de las plazas a cubrir.
- b) Tener contrato provisional o hallarse en período de prueba en la Empresa.
- c) Estar en período de excedencia voluntaria.

Los traslados que se produzcan como consecuencia de que un productor obtenga plaza radicada en lugar distinto al de su residencia, se consideran voluntarios.

2.2. 2.2.1. Estarán sujetos a la presente norma de concursos los puestos de trabajo hasta el nivel 8, inclusive, con las excepciones que se expresan en los apartados 2.2.2 y 2.2.3.

2.2.2. Los puestos de trabajo con categoría de Perito, Jefe administrativo de segunda, Ayudante Técnico, Contramaestre y Encargado se ajustarán, para su resolución, al procedimiento que a continuación se indica.

2.2.3. Serán considerados técnicamente aptos los tres primeros clasificados por vacante a cubrir, siempre que las puntuaciones globales alcanzadas en las pruebas estén por encima del 65 por 100 de la puntuación de éstas.

El Tribunal presentará estos candidatos a la Jefatura de División o, en su caso, a la Dirección del centro correspondiente, quien, con el asesoramiento que crea conveniente, seleccionará al que considere más adecuado para cubrir dicha vacante, en el plazo máximo de cinco días.

No será de aplicación para este sistema especial de concurso la reserva señalada en el punto 1.6.

2.3. Los gastos de desplazamiento del personal para participar en los concursos serán por cuenta de los concursantes, no devengándose dietas por tal concepto, y tendrán carácter de licencia retribuida las horas no trabajadas por asistencia a los mismos.

2.4. Los exámenes se celebrarán, normalmente, en los meses de febrero, junio y octubre. En los exámenes de febrero, se cubrirán los puestos declarados vacantes el 30 de noviembre del año anterior; en los de junio, los declarados vacantes el 31 de marzo, y en los de octubre, los declarados vacantes el 31 de julio. No obstante, la Empresa podrá modificar las fechas de los exámenes de acuerdo con la representación de los trabajadores de cada centro, así como llevar a cabo convocatorias extraordinarias.

Publicación del concurso

3.1. Las Jefaturas de Personal, en las fechas indicadas en el punto 1.1 de las presentes normas, publicarán en todos los

centros la convocatoria de concurso de todas las vacantes, expresando el nombre y categoría del puesto, localización del mismo dentro del organigrama del Departamento al que pertenezca, número de plazas y plazo de entrega de solicitudes.

La declaración de las vacantes por el procedimiento aprobado en estas normas entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

3.2. La Empresa estará obligada a facilitar a los trabajadores que lo requieran, si la hubiere, aquella documentación necesaria relativa a las materias objeto del concurso. De igual manera, permitirá el acceso al puesto de trabajo al que se vaya a concursar a aquellos trabajadores que, deseando concursar, soliciten conocerlo, si las tareas del titular, de acuerdo con sus mandos lo permitieran, siendo, en todo caso, el acceso fuera de las horas de trabajo.

3.3. Para la obtención de las bases y programas del concurso, así como de la información complementaria necesaria, se remitirán los interesados a los Servicios de Personal.

En las bases se hará constar:

1. Categoría profesional del puesto a cubrir.
2. Descripción del puesto de trabajo.
3. Plazo máximo de admisión de solicitudes.
4. Programas de materias objeto de examen.
5. Número de pruebas a realizar en cada tipo de examen.
6. Cuadro de puntuaciones según antigüedad, formación y conocimientos básicos, teóricos y prácticos.
7. Composición del Tribunal.
8. Fecha de realización de las pruebas.

Las bases irán firmadas por todos los miembros del Tribunal.

Solicitudes

4.1. Los trabajadores que deseen participar en el concurso habrán de solicitarlo por escrito a la Jefatura de Personal, donde la hubiera, o, en defecto de ésta, a la Dirección de su centro de trabajo, exponiendo claramente la plaza a la que tienen intención de concursar, notificando haber comunicado dicha solicitud a su Jefe de Departamento.

Estos escritos habrán de presentarse antes de transcurridos diez días desde la finalización del plazo de publicación de las bases.

Pruebas y programas

5.1. Los exámenes constarán de tres tipos de pruebas: Básicas, teóricas y prácticas.

5.2. Los programas serán confeccionados por el Tribunal designado al efecto.

5.3. Los programas no se modificarán para un posible nuevo concurso, si las características y exigencias del mismo no hubieran variado a juicio del Tribunal.

5.4. El programa de conocimientos básicos estará dirigido a requerir un nivel cultural adecuado a la categoría del puesto.

5.5. El programa para la realización de las pruebas teóricas estará referido a temas relacionados directamente con las funciones que el puesto de trabajo tenga asignadas.

5.6. El ejercicio práctico referido a las tareas que se realicen en el puesto de trabajo sometido a concurso.

5.7. La extensión de los programas estará en función del contenido del puesto.

5.8. Para aquellos puestos que requieran la posesión de un mínimo de profesionalidad en un oficio o conocimientos específicos tales como: Soldadura, torno, conducción de vehículos, mecanografía, idiomas, etc., se realizarán pruebas de carácter eliminatorio, y con calificación única de apto o no apto. Estas pruebas se realizarán por personal designado por el Tribunal al efecto, debiéndose fijar en la convocatoria correspondiente.

Composición del Tribunal

6.1. El Tribunal estará compuesto por cuatro miembros:

1. Un Presidente, que será el Jefe de Personal del centro o persona en quien delegue, con voto propio y el decisorio en caso de empate.

El Presidente del Tribunal designará un Secretario sin derecho a voto.

2. Un Vocal que sea conocedor del puesto de trabajo, el cual será designado por el Jefe de la División a propuesta del Jefe del Departamento.

3. Un Vocal designado por el Comité de Empresa.

4. Un Vocal designado por el Comité de Empresa de entre las personas que conozcan suficientemente el puesto de trabajo que sale a concurso.

Asimismo se designarán Secretario y Vocales suplentes.

6.2. Con anterioridad a la celebración de las pruebas, los Servicios Médicos de la Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto. El Servicio Médico emitirá dictamen de «apto» o «no apto», y contra este dictamen se podrá apelar ante el Tribunal, pudiendo éste pedir los informes que estime oportunos a efectos de resolución.

6.3. El Tribunal se constituirá, por iniciativa de la Empresa, en el plazo de diez días de convocarse las vacantes.

Baremo y cuadro general de puntuación

7.1. La calificación de los concursantes se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Antigüedad.—Un punto por año o fracción como empleado fijo en plantilla, hasta un máximo de 15 puntos. Un punto, hasta 10, por cada semestre o fracción que se lleve en la categoría que ostente el concursante.

b) Prueba básica.—Se valorará de 0 a 10 puntos.

c) Prueba teórico-específica.—Se valorará de 0 a 30 puntos.

d) Prueba práctica.—De 0 a 40 puntos.

e) Titulaciones oficiales.—Hasta cuatro puntos.

f) Cursos, otros títulos, etc.—Un punto.

Nota.—La puntuación de los puntos e) y f) será calificada a juicio del Tribunal.

7.2. Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de un 50 por 100 en el total de las puntuaciones previstas para las pruebas básicas, teóricas-específicas y prácticas, siempre y cuando en las pruebas prácticas se haya obtenido un mínimo de más de un 50 por 100 de la puntuación exigida.

Actuación del Tribunal

8.1. Será competencia del Tribunal:

a) La confección de las listas de admitidos a examen, que se publicarán dentro de los diez días siguientes al término del plazo de presentación de solicitudes.

b) Durante los diez días siguientes, se podrán presentar, por parte de los trabajadores que así lo deseen, aquellas reclamaciones que consideren oportunas contra la citada lista.

c) Durante los cinco días siguientes, el Tribunal resolverá lo relacionado en el punto anterior, publicando de inmediato la lista definitiva de admitidos a examen.

La realización de los exámenes en ningún caso será anterior a los cuarenta y cinco días de publicadas las bases del concurso.

8.2. El Tribunal confeccionará, valorará y calificará las pruebas básicas, teóricas y prácticas. Por acuerdo mayoritario, el Tribunal puede solicitar asesoramiento técnico por personal ajeno o no a la Empresa.

8.3. La publicación de los resultados obtenidos por los concursantes se hará antes de cinco días después de la finalización de las pruebas.

8.4. La prepueta del trabajador mejor calificado para el puesto de trabajo concursado, salvo que existan apelaciones, en cuyo caso, deberá esperar a la resolución del recurso por quien proceda, será competencia del Tribunal.

8.5. El número de concursantes propuestos no podrá ser superior al de plazas concursadas.

8.6. El Secretario levantará acta de las actuaciones del Tribunal, siendo necesaria para la validez de la misma la conformidad de la mayoría de los componentes del Tribunal.

Apelaciones a las decisiones del Tribunal

9.1. Sobre lo actuado por el Tribunal, se podrá recurrir por escrito ante el Jefe de la División en el plazo de cinco días hábiles de hecho público el resultado del concurso. Este resolverá en el plazo máximo de siete días hábiles, de acuerdo con su criterio, pudiendo ordenar la repetición del concurso con un nuevo Tribunal en el plazo máximo de un mes, si lo considera conveniente.

9.2. Contra la resolución de la Jefatura de División cabrá recurso ante la Delegación de Trabajo del centro donde radique la vacante.

9.3. Si pasados treinta días naturales de la fecha en que se hizo pública la decisión del Jefe de División, no se hiciera uso de este derecho, se entenderá que aceptan la misma.

9.4. Los concursantes que recurran ante la Jefatura de División o Delegación de Trabajo deberán enviar copia de los recursos a la Secretaría del Tribunal, con el fin de unirlos al expediente del concurso, entendiéndose que, de no haber sido enviados en los plazos fijados en la presente normativa, aceptan la decisión adoptada.

9.5. Las resoluciones a los recursos presentados se darán traslado a la Secretaría del Tribunal, para su información y demás efectos.

9.6. Excepcionalmente, en tanto dura la tramitación de los recursos, se mantendrá en suspenso el ascenso a la categoría propia de la plaza recurrida. En este caso, si estuviese desempeñada la plaza provisionalmente por un trabajador, éste podría continuar ocupando el puesto eventualmente, percibiendo el suplemento por diferencia de categoría a que hubiese lugar, o podría ser sustituido por otro trabajador, también provisionalmente, de acordarlo así la Dirección del Centro.

Disposiciones finales

10.1. En los ascensos ganados por concurso, la nueva categoría obtenida tendrá efectividad a partir del día primero del

meses en que se hubieran celebrado los exámenes, salvo lo dispuesto en el punto 9.6.

Una vez adjudicada la plaza a un trabajador, éste se incorporará a su nuevo puesto de trabajo dentro de un plazo máximo de seis meses.

10.2. La participación en un concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas a las concursadas, o producidas con posterioridad al año de realizadas las pruebas.

10.3. La renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo para que lo ocupe el siguiente en puntuación, siempre y cuando hubiere superado los mínimos establecidos para los mismos en estas normas.

10.4. La obtención de una plaza por concurso obliga a la Empresa a no trasladar ni cambiar a ese trabajador a otro puesto de trabajo de igual categoría durante un período de ocho meses, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

10.5. En caso de empate entre dos o más trabajadores en las puntuaciones obtenidas en un concurso, se dará el siguiente orden de prioridad, a los efectos de determinar a quien corresponde la plaza:

- Mayor puntuación en el total de las pruebas objeto de examen.
- Mayor antigüedad en turno (personal actualmente en turno).
- Mayor antigüedad en la Compañía.
- Mayor edad en años.

Si el concurso fuera declarado desierto por el Tribunal, por no haber superado ninguno de los aspirantes el mínimo establecido o no haberse presentado ningún trabajador a las pruebas, la Empresa y la representación del personal, de mutuo acuerdo, optarán por sacar a concurso, con carácter extraordinario, la vacante en los treinta días siguientes a la fecha de proclamada oficialmente esta circunstancia o cubrir dicha vacante por libre designación, o proveer la vacante del exterior, según la urgencia de cobertura de la vacante y a la vista de las posibilidades reales de poder encontrar los candidatos dentro de la Compañía con las características personales adecuadas al puesto de trabajo.

De no existir al respecto mutuo acuerdo, se efectuará un concurso extraordinario, que se desarrollará excepcionalmente, en todos sus trámites, en el plazo de veinticinco días, y si así tampoco se cubriera la plaza, queda facultada la Empresa para cubrirla directamente por libre designación con personal de la Compañía o de nueva contratación.

Calendario

Publicación de vacantes: Día 1.
Composición del Tribunal: Día 2 al 10.
Preparación y publicación de bases: Día 11 al 20.
Reclamaciones sobre vacantes: Día 2 al 15.
Resolución sobre reclamaciones: Día 3 al 20.
Presentación sobre solicitudes: Día 21 al 30.

Lista admitidos con sus puntuaciones y fechas exámenes:

Día 31 al 40.

Reclamación sobre admitidos: Día 31 al 50.

Nueva publicación, si ha habido reclamaciones aceptadas:

Día 51 al 55

Realización de las pruebas: Día 65 al 80.

ANEXO NUMERO 13

Normas de ayudas a empleados durante la I.L.T. por enfermedad, maternidad y accidente no laboral

1. **Objeto de la norma.** Esta norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo que regirá durante los días de enfermedad en relación con el punto 4.5 del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria.

2. Enfermedad.

2.1. Dos primeros días.—Durante los dos primeros días de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, en los que el productor no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, éste, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social percibirá con cargo a CEPESA un complemento equivalente al 75 por 100 de su retribución bruta fija diaria. Por tanto:

2.1.1. Desde el primer día completo de enfermedad se deducirán el plus de asiduidad y la parte proporcional del salario mensual de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Peligrosidad/capitalidad.

- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución voluntaria (fija).
- Suplento superior categoría.
- «Ad personam».
- Trabajos especiales (fijos).
- Suplidos (fijos).
- Plus de residencia.

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

- Salario base.
- Peligrosidad/Capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución voluntaria (fija).
- «Ad personam».
- Suplementos superior categoría.
- Trabajos especiales (fijos).
- Plus de residencia.

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

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

- Salario base.
- Peligrosidad/capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución voluntaria (fija).
- «Ad personam».
- Suplemento superior categoría.
- Trabajos especiales (fijos).
- Plus de residencia.
- Plus de asiduidad (a partir del undécimo día).

3. **Baja del SOE.**—El parte oficial de baja del SOE desde el primer día de enfermedad habrá que presentarlo necesariamente, pues, de lo contrario, se considerará falta injustificada al trabajo.

Dicho parte de baja será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

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

4. **Ausencias del trabajo.**—Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica, será obligatorio el conocimiento previo del Servicio Médico de Empresa, y el «enterado» de su Jefe, abonándose en este caso el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos para el primer día y pasándose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta norma a partir del segundo día, si se produjese una baja oficial.

A estos efectos, se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad o en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

ANEXO NUMERO 14

Normas de jubilación

Primera.

a) Aquellos trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir sesenta y cinco años podrán solicitar a la Dirección de la Compañía tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente de la mutualidad correspondiente el pase a la situación de jubilado.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición perderán el derecho a las prestaciones que se establezcan en estas normas

b) Los trabajadores fijos en activo mayores de sesenta años y que no hubieran cumplido los sesenta y cinco años podrán solicitar, en el plazo de tres meses a partir de la publicación del Convenio para el primer año de vigencia de éste, y de la revisión del mismo, para el segundo, la jubilación en las condiciones establecidas en estas normas, comprometiéndose igualmente, de aceptarse por CEPESA su petición, a tramitar su retiro.

Los que cumplieran sesenta años después de iniciar su vigencia el Convenio, y durante la misma, también podrán hacer uso de esta petición de jubilación, siempre que la solicitaran en el plazo máximo de tres meses a contar de la fecha en que cumplieran esta edad.

Aquellos trabajadores en esta situación, es decir, mayores de sesenta años y menores de sesenta y cinco, que no hagan oportunamente esta petición, perderán los derechos a las prestaciones que para ellos se establecen en estas normas durante la vigencia del Convenio.

Segunda.—La Dirección de la Compañía, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos de la Compañía, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetando al término de dichos periodos el derecho del trabajador de optar a las mismas prestaciones establecidas por las presentes normas.

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

1. Personal que cumpla 65 años:

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue la Mutualidad y que, sumadas ambas (pensión y complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80 por 100 de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por salario base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus Convenio, plus de asiduidad, suplemento fijo y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes, hasta el momento de su jubilación.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de habersele reconocido la jubilación por la Mutualidad en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, pero de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80 por 100 reseñada en el párrafo anterior se reducirá al 70 por 100.

2. Personal que entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre de 1980 cuente con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años.

2.1. Al personal que se jubile durante dicho período de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que le otorgue la Mutualidad y que sumadas ambas alcancen una cantidad bruta igual al 70 por 100 de la cantidad bruta que venía percibiendo por salario base, plus de peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus convenio, plus de asiduidad, suplemento fijo y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes, hasta el momento de su jubilación.

El mencionado complemento se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

2.2. Con independencia de las garantías mencionadas en el apartado anterior, la Compañía establece para este personal las mejoras optativas siguientes:

a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de hasta un 10 por 100 y sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarían a cabo hasta los 65 años de edad.

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de habersele reconocido la jubilación por la Mutualidad, con renuncia a las revisiones mencionadas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel y edad de jubilación, en la relación adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a formalizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la «opción» a la que desea acogerse entre las fórmulas reseñadas en los apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

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

3. Al personal que entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre del mismo año cuente con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años, le será de aplicación lo establecido en el apartado 2 anterior de estas normas, si bien los valores contenidos en la relación adjunta se adaptarán al resultado de la revisión correspondiente al segundo año de vigencia de este Convenio.

Cuarta.—Si se incrementasen en el futuro por cualquier circunstancia las pensiones de Jubilación, la Compañía podrá absorber la cantidad complementaria concedida en función del aumento. En estos casos, el personal jubilado facilitará información, en la forma que se determine, de la nueva pensión que le corresponda a través de la Mutualidad.

Quinta.—El contenido de las presentes normas sólo se aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1980, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Sexta.—Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

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

GARANTIA ANUAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE EN 1980 (70 POR 100)

Nivel	1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinqué.	2 trienios 2 quinqué.	2 trienios 3 quinqué.	2 trienios 4 quinqué.	2 trienios 5 quinqué.	2 trienios 6 quinqué.	2 trienios 7 quinqué.	2 trienios 8 quinqué.
2-3	582.210	593.599	616.387.	639.176	661.964	684.765	707.553	730.342	753.130	775.919
4	617.958	630.036	654.193	679.350	702.507	726.664	750.810	774.967	799.124	823.281
5	670.592	684.455	712.182	739.921	767.648	795.375	823.102	850.083	878.358	906.316
6	730.770	746.192	777.025	807.851	839.681	869.524	900.345	931.178	962.011	992.844
7	782.511	799.624	830.861	863.098	895.335	927.574	959.821	992.058	1.024.295	1.056.532
8	863.836	882.328	919.337	956.334	993.332	1.030.341	1.067.338	1.104.339	1.141.332	1.178.341
9	980.123	1.000.812	1.042.502	1.084.093	1.125.683	1.167.274	1.208.864	1.250.455	1.292.045	1.333.636
10	1.065.196	1.087.829	1.133.097	1.178.353	1.223.620	1.268.888	1.314.156	1.359.423	1.404.679	1.449.946
11	1.185.895	1.210.721	1.260.391	1.310.062	1.359.733	1.409.403	1.459.082	1.508.723	1.558.403	1.608.074
12	1.359.705	1.387.836	1.444.086	1.500.351	1.556.602	1.612.865	1.669.128	1.725.380	1.781.643	1.837.894
13	1.505.563	1.533.694	1.589.946	1.646.209	1.702.460	1.758.723	1.814.987	1.871.238	1.927.501	1.983.752
14	1.706.173	1.740.814	1.810.098	1.879.378	1.948.659	2.017.953	2.087.235	2.156.517	2.225.798	2.295.080
15	1.937.985	1.972.626	2.041.908	2.111.190	2.180.471	2.249.765	2.319.047	2.388.329	2.457.610	2.526.892

CUADRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO SEGUN LA EDAD DE JUBILACION

Nivel	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
2-3	532.500	497.000	461.500	426.000	390.500	355.000
4	555.000	518.000	481.000	444.000	407.000	370.000
5	600.000	560.000	520.000	480.000	440.000	400.000
6	690.000	644.000	598.000	552.000	506.000	460.000
7	785.000	714.000	663.000	612.000	561.000	510.000
8	847.500	791.000	734.500	678.000	621.500	565.000
9	967.500	903.000	838.500	774.000	709.500	645.000
10	1.080.000	1.008.000	936.000	864.000	792.000	720.000
11	1.140.000	1.064.000	988.000	912.000	836.000	760.000
12	1.222.500	1.141.000	1.059.500	978.000	893.500	815.000
13	1.312.500	1.225.000	1.137.500	1.050.000	962.500	875.000
14	1.537.500	1.435.000	1.332.500	1.230.000	1.127.500	1.025.000
15	1.762.500	1.645.000	1.527.500	1.410.000	1.292.500	1.175.000

ANEXO NUMERO 15

Situaciones de invalidez

1. *Objeto de la norma.*—Esta norma afectará a todos los trabajadores fijos de CEPSA que, en 1 de enero de 1980, tengan declarada la situación de invalidez provisional o hayan presentado expediente de invalidez permanente en sus diferentes grados de calificación, así como a los que la adquieran durante la vigencia del presente Convenio.

2. *Regulación de las prestaciones.*—Las prestaciones que establece la Compañía para el personal que se menciona en el punto anterior con carácter complementario a las del Régimen de la Seguridad Social, son las siguientes:

2.1. Personal en situación de invalidez provisional (hasta seis años, en los que están incluidos los dieciocho meses de I.L.T.).—Declarada en firme la situación de invalidez provisional del trabajador por agotamiento o no de los plazos de I.L.T. y fijada la nueva prestación económica (subsidio) por la Seguridad Social, percibirá de la Compañía una cantidad bruta complementaria a aquella de forma que, sumadas ambas (prestación y complemento), garanticen al trabajador el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría, por los conceptos de sueldo base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus Convenio, suplemento fijo y complementos de periodicidad superior al mes, debidamente revisados, en su caso.

El mencionado complemento se percibirá en 14 veces (doce mensualidades, julio y diciembre), haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social.

2.2. Personal en invalidez provisional, agotadas o no las prestaciones del I.L.T., que tengan presentado expediente de calificación definitiva y esté pendiente de resolución por la Comisión Técnica Calificadora.

2.2.1. Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual.—El personal en esta situación percibirá un complemento bruto que sumado a la prestación económica fijada por la Seguridad Social, garantice al trabajador el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría, por los conceptos fijados en el apartado 2.1 anterior a estas normas, debidamente revisados, en su caso.

En cuanto a la percepción del complemento bruto, se llevará a cabo en la forma que se fija en el apartado 2.1 ya mencionado. Calificada definitivamente la incapacidad, dejará de percibir dicho complemento.

2.2.2. Incapacidad permanente total para su profesión habitual.—El personal en esta situación percibirá un complemento bruto en las mismas condiciones fijadas en 2.1.

Obtenida la calificación definitiva, se extinguiría su relación laboral con CEPSA, y la Compañía, sobre su pensión, le concedería:

— Un complemento bruto que, sumado a la pensión que le fije la Seguridad Social, le garantice unos ingresos brutos iguales al 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría en ese momento por los conceptos de sueldo base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus convenio, suplemento fijo y complementos de periodicidad superior al mes.

— Entrega de una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la norma de jubilación de la Compañía para el personal de su categoría y sesenta y cinco años de edad.

Caso de reconocérsese una incapacidad superior a la propuesta, las cantidades a entregar como complemento serán regularizadas con cargo a la cantidad de pago único, indicada anteriormente.

2.2.3. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.—Al personal en esta situación se le dará el mismo tratamiento que al señalado en el apartado 2.2.2.

Caso de que se le reconociera una incapacidad inferior a la propuesta, y se entablara recurso, se le aplicará la normativa del punto 2.2.2 y el complemento percibido se regularizará con cargo al capital, caso de ganar el recurso.

2.2.4. Gran invalidez.—Al personal en esta situación se le dará el mismo tratamiento que al señalado en 2.2.3.

2.2.5. Personal menor de sesenta años que, encontrándose en activo, se entendiera se encuentra incapacitado con carácter permanente total para su trabajo habitual, como consecuencia de enfermedad o accidente laboral o no laboral.—El personal que obtuviera la correspondiente declaración de dicha incapacidad por parte de la Comisión Técnica Calificadora competente, caso de concederse y al extinguir su relación laboral, daría lugar a que sobre su pensión, la Compañía le concediera un complemento bruto, que sumado a dicha pensión, le garantice el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría, por los conceptos de sueldo base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus Convenio, suplemento fijo y complementos de periodicidad superior al mes.

El mencionado complemento bruto se percibirá en 14 veces (12 mensualidades, julio y diciembre) haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria al percibirse la pensión fijada por la Seguridad Social.

Se le hará entrega de una cantidad de pago único en igual cuantía a la fijada en la norma de jubilación de la Compañía a personal de su misma categoría y sesenta y cinco años de edad.

3. *Garantía mínima.*—Al personal que, con anterioridad al 1 de enero de 1980, se encontrara en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, se le garantiza una percepción bruta anual de 290.640 pesetas (entre pensión de la Seguridad Social y complemento de la Compañía) durante el año 1980.

La garantía de 290.640 pesetas se revisará con efectos de 1 de julio de 1980 con el 10 por 100 de aumento, quedando establecida en 319.704 pesetas brutas anuales.

4. *Ayudas varias.*—El personal que se encuentre en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez percibirá para su hijos las ayudas siguientes:

4.1. Con la debida asimilación a la regulación actualmente existente en el Seguro de orfandad, se les reconoce, con efectos de 1 de enero de 1980, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 10.000 pesetas brutas.

4.2. A los hijos en edad escolar se les garantiza la percepción del coste de la enseñanza que venían recibiendo, en el Centro escolar al que asistan y el coste de comedor, caso de que utilicen el mismo en dicho Centro escolar, previa justificación de todo ello.

5. *Otras consideraciones.*—Todas las situaciones de invalidez que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos de contratos que a tal fin se establezcan.

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

ANEXO NUMERO 16

Información periódica para el Consejo de Trabajadores

Periodicidad: Trimestral.

Fecha de entrega:

Período enero/marzo: Mes de Junio.

Período enero/junio: Mes de septiembre.

Período enero/septiembre: Mes de diciembre.

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

Índice del contenido:

1. *Comentarios.*—Un resumen general del sector con los hechos más importantes acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel:

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

2. *Compras.*

2.1. Detalle de los crudos y productos recibidos, en toneladas métricas, y su comparación con igual período del año anterior.

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

3. *Producción.*—Crudos destilados y productos obtenidos, comparados con igual período del año anterior.

4. *Ventas.*

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

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

5. *Actividad de nuestra flota.*—País de actividad y toneladas métricas transportadas por cada una de las unidades de nuestra flota, comparado con igual período del año anterior.

6. *Inversiones.*

6.1. Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

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

7. *Personal.*

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

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

GASTOS DE PERSONAL REFINO AÑO 1979

Fecha: 12 de febrero de 1980

Conceptos	Presupuesto	Real	Desviación	Porcentaje incremento sobre 1978	
				Presupuestado	Real
Salario base	1.006.122.840	988.183.141	(17.939.699)		
Peligrosidad	100.614.636	98.721.362	(1.893.274)		
Antigüedad	255.538.880	255.458.237	(80.623)		
Plus Convenio	1.282.900.680	1.272.145.881	(10.754.799)		
Plus asiduidad devengado		153.050.186			
Plus de asiduidad no devengado	158.620.320	5.794.818	224.684		
Remuneraciones fijas	2.803.787.336	2.773.353.625	(30.443.711)	18,06	18,78
Plus turno	119.941.631	121.116.678	1.175.045		
Plus turno A/B	6.180.882	6.314.287	153.405		
Plus nocturnidad	28.351.735	27.563.978	(787.757)		
Retribución voluntaria	31.622.477	37.794.592	6.172.115		
Trabajos especiales	34.824.004	30.993.554	(3.830.450)		
Suplementos	30.783.052	31.925.296	1.162.244		
Horas extraordinarias	253.284.101	197.492.989	(55.791.112)		
Ahorro horas extraordinarias a com- pensar:					
Personal Convenio	—	55.791.109	55.791.109		
Personal fuera Convenio	—	3.784.622	3.784.622		
Ad Personam	439.759	357.469	(82.290)		
Suplidos	18.515.330	21.061.353	2.546.023		
Plus residencia	5.162.856	4.932.405	(230.451)		
Remuneraciones eventuales	529.065.807	539.128.310	10.062.503	14,43	16,61
Gratificaciones extraordinarias	669.094.959	672.578.053	3.483.094		
Participación en beneficios	484.729.588	492.700.423	27.970.837		
Suplemento fijo	187.060.000	188.568.829	1.506.829		
Importes periodificados	1.320.884.545	1.353.845.305	32.960.760	11,40	14,18
Dietas	19.982.752	8.746.859	(11.235.893)	—	(56,23)
Gastos representación personal Direc- ción	13.293.727	13.124.366	(169.361)	13,00	11,56
Sueldos y salarios	4.687.024.187	4.688.198.465	1.174.298	15,59	15,62
Grupo de Empresa	6.286.400	7.280.205	991.805		
Viudedad	12.722.215	13.047.671	325.456		
Ayuda escolar	2.994.570	2.326.613	(667.957)		
Becas de empleados	1.393.000	2.693.382	1.300.382		
Orfandad	5.568.090	6.132.938	564.938		
Seguro de vida	10.180.728	13.823.986	3.643.258		
Dotaciones sociales	39.146.913	45.304.795	6.157.882	35,03	58,27
Servicio militar	2.812.804	3.085.269	272.665		
Seguro extraprofesional	23.836.059	32.641.105	8.705.046		
Ayudas sociales	4.964.941	4.486.310	(478.631)		
Bonificación Butano	461.143	1.508.094	1.046.951		
Educación especial hijos empleados	422.592	—	(422.592)		
Medallas conmemorativas	—	2.098.313	2.098.313		
Atenciones sociales	32.597.339	43.819.091	11.221.752	(22,95)	3,57
Economato	63.121.679	63.301.026	179.347		
Zonas sociales	248.529	558.329	309.800		
Cafetería-cantina	18.565.074				
Residencia	4.506.898	24.443.100	1.371.328		
Comedores	92.181.350	86.949.335	(5.232.015)		
Viviendas	11.815.433	15.750.420	3.934.987		
Servicio Médico	1.623.500	729.724	(893.776)		
Ropa de trabajo	—	1.571.332	1.571.332		
Servicios sociales	192.062.263	193.303.266	1.241.003	19,02	19,79
Formación profesional externa	8.686.517	15.681.035	6.994.518	13,00	103,99
Servicio propio	1.640.128	741.286	(898.842)		
Servicios de otras Empresas	42.866.258	43.619.394	753.136		
Transportes del personal	44.506.386	44.390.880	145.706	13,00	12,63
Base tarifa	—	960.616.006			
Desempleo, formación profesional y garantía salarial	—	127.426.405			

Conceptos	Presupuesto	Real	Desviación	Porcentaje incremento sobre 1978	
				Presupuestado	Real
Base horas extraordinarias		17.514.658			
Accidentes I. P. M.		78.913.499			
Accidentes I. L. T.		17.987.539			
Seguridad Social a cargo Empresa ...	1.204.855.692	1.200.458.103	4.397.589	17,00	16,57
Complemento seguro accidentes	—	148.294	148.294		
Complemento enfermedad	—	20.568.608	20.568.608		
Complemento invalidez	875.213	78.285.912	10.488.777		
Complemento jubilación	67.121.922				
Complemento Seguridad Social	67.797.135	99.000.814	31.203.679	9,84	31,66
Gastos de personal	6.276.676.412	6.330.126.249	53.449.837	15,39	16,37
Personal Convenio:					
Prestaciones Seguridad Social enfer-	—	53.982.763	53.982.763		
medad/maternidad					
Prestaciones Seguridad Social acci-	—	3.229.494	3.229.494		
dente/enfermedad profesional					
Personal fuera Convenio:					
Prestaciones Seguridad Social enfer-	—	1.628.163	1.628.163		
medad/maternidad					
Prestaciones Seguridad Social acci-	—	13.962	13.962		
dente/enfermedad profesional					
Total masa salarial bruta	6.276.676.412	6.388.980.631	112.304.219	13,96	16,00

MASA SALARIAL BRUTA AÑO 1979

Fecha: 12 de febrero de 1980

Personal de refino

Conceptos	Presupuesto	Real	Desviación	Porcentaje incremento sobre 1978	
				Presupuestado	Real
Total masa salarial bruta	6.276.676.412	6.388.980.631	112.304.219	13,96	16,00
— Seguridad Social a cargo de la Empresa	1.204.855.692	1.200.458.103	(4.397.589)		
Total masa salarial bruta sin Seguridad Social	5.071.820.720	5.188.522.528	116.701.808	13,26	15,87

A deducir:

Ahorro horas extras a personal fuera Convenio	3.784.622	
Acuerdo Comité Intercentros, junio/1979, contabilizado en suplementos (4.000 X 4.000)	18.000.000	19.784.622
		<u>5.188.737.906</u>

Homogeneización: $\frac{5.188.737.906 \times 4.009}{4.019} = 5.155.877.148$

Plantilla media 1978 = 4.009 personas.
Plantilla media 1979 = 4.019 personas.

$\frac{5.155.877.148}{4.477.914.584} = 15,14$ por 100

Masa salarial 1978

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6400

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instala-

ción y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-338/79.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo número 24 de la línea a E. T. 408, «Buxons».

Final de la misma: P. T. 600, «Muntanyola».

Término municipales a que afecta: Santa María de Oló, Orista y Muntanyola.