

	Cuarta semana							Quinta semana							Sexta semana							
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
Operario A					X		X						X	X	X							X
Operario B						X	X	X						X	X		X					X
Operario C	X						X		X					X	X			X				X
Operario D		X					X			X				X	X				X			X
Operario E			X				X				X			X	X					X		X
Comodin				X			X					X		X						X	X	

X Día de descanso.

Un día descanso cada cuatro semanas trabaja para completar el ciclo de cuarenta y dos horas semanales.

ANEXO VII

Compensación descanso turnos

Grupo	Grado	Importe	Grupo	Grado	Importe
1	1	136	5	4	143
	2	137		5	146
				6	150
2	2	137	6	4	147
	3	138		5	149
				6	150
3	2	137	7	6	164
	3	138			
	4	141			
4	3	139			
	4	141			
	5	146			

8240 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 21 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 24 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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 y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 8 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 del derecho necesario vigente en el momento de la firma del Convenio;

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 «Calatrava, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

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

Empresa «Calatrava, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CALATRAVA, S. A.

TITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones la-

borales entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y el personal de la misma que presta sus servicios en los Centros de trabajo que esta Compañía tiene en Puertollano, Santander y Tarragona.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación personal a todos los trabajadores de la plantilla de «Calatrava, S. A.».

No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los Técnicos titulados y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidas del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de Dirección y Consejo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1980.

La vigencia del presente Convenio será de un año, salvo los títulos III y V, y el artículo 2.º del título I, cuya vigencia será de dos años.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, desautorizasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 5.º *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 6.º *Absorción de mejoras futuras.*—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán o compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general se fijasen condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarían aquéllas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Art. 7.º *Contraprestación.*—Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen, con carácter de contraprestación por las mejoras derivadas del mismo:

— A mantener el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales.

— A obtener el mayor rendimiento posible en el trabajo, procurando incrementar los actuales niveles de productividad individual y colectiva.

— A cumplir las órdenes e instrucciones emanadas de la Dirección, en el ejercicio regular de su facultad directiva.

— A observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario y seis Vocales.

El Presidente y el Secretario serán designados por la Dirección y por los Comités de Empresa, conjuntamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

— Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción de las competencias administrativas y jurisdicciones correspondientes.

Las Secciones Sindicales integradas por trabajadores encuadrados en Centrales Sindicales que se hayan suscrito o se puedan adherir al Acuerdo Marco Interconfederal, así como la Empresa, podrán recurrir al Comité Paritario Interconfederal de mediación, arbitraje y conciliación para la interpretación de las cláusulas del presente Convenio, negociado de acuerdo con el AMI.

También ostentarán los mismos derechos las demás Secciones Sindicales si lo estimasen oportuno.

Art. 9.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, Reglamento de Régimen Interino y las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación.

TITULO II

Derechos, funciones y facultades de los representantes de los trabajadores. Acción sindical

Art. 10. *Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa:*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la Ley. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

Previo informe a la Dirección, con una antelación de dos meses, podrá acumularse el crédito de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes sin rebasar, en cómputo global, el máximo de horas establecido. La acumulación habrá de referirse a periodos superiores al semestre.

e) Se pondrá a disposición del Comité un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tabloneros de anuncios que posibilitem una comunicación fácil con los trabajadores.

f) Los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otros impresos de interés laboral, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 11. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejercicio por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

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

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

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 12. *Acción sindical:*

1. Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el Centro de trabajo, serán representadas por un Delegado.

2. Funciones de los Delegados Sindicales.

1.ª Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.ª Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.ª Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4.ª Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.ª Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.ª Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.ª Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.ª En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.ª Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realiza-

ción de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que se transferirá la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

11. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto de presente Convenio Colectivo, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

TITULO III

Organización del trabajo

Art. 13. La gestión de «Calatrava, S. A.», y, consiguientemente, la organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que facilitará información previa a los Comités en los casos previstos en este Convenio.

TITULO IV

Clasificación del personal

Art. 14. Clasificación por permanencia.—El personal de «Calatrava, S. A.», se clasificará, según el carácter de su permanencia en la misma, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Art. 15. Adscripción a los niveles salariales.—Los trabajadores de «Calatrava, S. A.», conforme a la categoría profesional que de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior tuviera reconocida, se encuadrarán en uno de los dieciocho niveles retributivos que, como anexo II, se establecen por el presente Convenio. Si algún trabajador, adscrito a un nivel salarial conforme se determina en el presente artículo, viniera percibiendo remuneraciones superiores a las que correspondan a su nivel salarial, mantendrá aquéllas a título estrictamente personal.

TITULO V

Ingresos, ascensos, movilidad geográfica y funcional

Art. 16. Ingreso.—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la Compañía con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, así como los hijos de trabajadores de «Calatrava, Sociedad Anónima», que estén en activo, en situación pasiva o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las condiciones adecuadas de idoneidad, y salvo lo previsto en la legislación vigente.

Las pruebas selectivas a realizar para el ingreso en «Calatrava, S. A.», serán determinadas por la Dirección, así como la documentación que habrán de aportar los candidatos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité velará por su aplicación objetiva.

Art. 17. Período de prueba.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado, seis meses.
- Personal Técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días laborables.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Compañía, serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de período de prueba.

Art. 18. Ascensos.—Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que implican funciones de mando o confianza tales como, Técnicos titulados y asimilados, Jefes de turno, Contramaestres, Encargados, Capataces, Conser-

jes, Guardas Jurados y Secretarías de Dirección, serán de libre designación por la Dirección de la Compañía.

Los ascensos a las categorías de Contramaestre, Encargado y Capataz serán de libre designación entre los aspirantes que hayan superado inicialmente las pruebas establecidas conforme a lo dispuesto en este Convenio.

2. Para el resto de las categorías se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Compañía, titulación adecuada y expediente académico, conocimientos del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior categoría, participación y calificación en los cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto establezca la Dirección.

Podrán participar en el turno de méritos los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior a la de la plaza convocada, aunque pudieran ser de distinto grupo profesional. Si entre los trabajadores que participan en el turno de méritos según se establece en el párrafo precedente, no se alcanzara el nivel de calificación mínimo establecido, podrán concurrir, en segunda convocatoria, todos los trabajadores sin restricción.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

3. El sistema de cómputo para la valoración de méritos se ajustará a la siguiente escala de ponderación:

	Porcentaje
a) Pruebas teórico-prácticas.	
Pruebas de conocimientos	45
Pruebas de aptitudes	10
b) Valoración de méritos.	
Antigüedad	24
Experiencia	9
Titulación	4
Expediente laboral	3
Cursos de formación	5
Total	100

A los efectos de asegurar la representación de los Comités de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en los tribunales calificadores con voz y voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvaduras. Estos tribunales mantendrán la misma composición que en 1979.

4. En aquellos casos en que se considere necesario, el ascenso se realizará mediante un cursillo de promoción al que podrán optar los candidatos que lo deseen, que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.

5. Si celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante, se produjera otra para el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los opositores de la máxima puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

6. Excepcionalmente, para la categoría de Peón, bastará con cumplir un año de antigüedad en la Compañía para ascender a la de Ayudante Especialista, sin perjuicio de continuar desempeñando los trabajos de su categoría de procedencia.

Art. 19. Movilidad geográfica.—Tanto en materia de traslados de personal como de Centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

Art. 20. Trabajos de distinta categoría.—En caso de necesidad, se podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará turno de méritos en los términos del artículo 18. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Compañía evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Art. 21. Bajas por servicio militar:

1. Al personal que cause baja por servicio militar se le servará la plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más; si en este tiempo no se reincorporase al trabajo, se entenderá que renuncia a sus derechos.

2. El tiempo que dure la incorporación al servicio militar será computable a efectos de antigüedad. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho al percibo del 50 por 100 de las pagas extraordinarias.

TITULO VI

Régimen retributivo

Art. 22. *Salario*.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales.

Art. 23. *Pago de salario*.—El pago del salario se realizará por transferencia bancaria.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin exceder del 90 por 100 del salario devengado.

Art. 24. *Salario base mensual*.—Tendrá consideración de salario base mensual la dieciséisava parte del salario asignado a cada nivel en el anexo I del presente Convenio.

Art. 25. *Complementos salariales*:

a) Personales.

Antigüedad.—Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutarán de un complemento de antigüedad, cuyo importe será del 5 por 100 por cada trienio o quinquenio, hasta un máximo de siete trienios y dos quinquenios, calculado sobre los sueldos asignados a cada nivel en el anexo I del presente Convenio.

b) De puesto de trabajo.

Turnicidad:

1. El personal que, por necesidades del servicio, esté adscrito en forma rotativa a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho a la percepción de un complemento por turnicidad de 70 pesetas por día trabajado a turno.

2. El personal que trabaja en dos turnos de mañana y tarde con descanso en domingos y festivos y cubriendo la jornada semanal vigente en una semana o en un ciclo de dos, tendrá derecho a un plus de media turnicidad, o sea, de 35 pesetas por día trabajado.

Si este personal trabaja obligatoriamente los festivos, cobrará el plus de 70 pesetas por día trabajado a turno.

Nocturnidad.—El personal que esté adscrito a los tres turnos de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento de 430 pesetas por noche trabajada en estas circunstancias.

Plus relevos.—El personal a turnos percibirá, como compensación del tiempo empleado en el relevo, la cantidad de 170 pesetas por día trabajado a turno.

El Centro de Santander mantendrá las condiciones específicas que se le vienen aplicando, según se establece en el pacto de Gajano.

Trabajos excepcionales.—Todos los trabajos descritos a continuación, con la salvedad de los comprendidos en el apartado 4, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por los Directores o personas en quienes deleguen.

1. *Llamadas a domicilio fuera de jornada*.—El personal que sea llamado a domicilio fuera de jornada para requerirle su presencia física en el Centro de trabajo, percibirá un plus de 464 pesetas, siéndole además abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

2. *Trabajos en domingos y festivos por personal de jornada normal*.—El personal de jornada normal que realice trabajos en dichos días percibirá un plus de 348 pesetas, siéndole además abonadas las horas trabajadas según las normas pactadas en este Convenio Colectivo.

3. *Jornada doble para personal a turnos*.—El personal a turnos que por circunstancias especiales se viera precisado a doblar su turno, por no haberse presentado el relevo ni el corre- turnos o por cualquier otra circunstancia, cobrará las horas trabajadas de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo y se le concederá un día de descanso inmediato o lo más pronto posible.

4. *Cambio de filtros de mangas y limpieza de silos*.—Se establece una prima por este trabajado de 638 pesetas.

c) Por cantidad o calidad de trabajo.

Horas extraordinarias:

1. Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a lo establecido en el anexo III del presente Convenio.

2. Se abonarán al valor A hasta un máximo de cien horas año por persona, las necesarias para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de la Compañía, y los trabajos de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

3. Será obligatoria la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora tales

como reparación perentoria de averías que se produzcan en las instalaciones, trabajo pendientes al final de la jornada de trabajo que, de no concluirse, pueden originar perjuicios graves y cualquier otra incidencia que de no atenderse origine pérdida o disminución de la producción, deterioro de la calidad, condición insegura para personas y/o instalaciones, falta de suministro a clientes, ausencias imprevistas, demora en la carga o descarga de barcos y otras similares. Estas horas extraordinarias, que serán comunicadas por escrito, serán de obligatoria ejecución y se abonarán al valor A, aun cuando excedieran del cupo individual de cien horas/año.

4. La Dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios establecidos en los apartados anteriores, la Dirección y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

d) Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutarán de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, abonables en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

2. Al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.

3. Sobre cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por años vencidos.

TITULO VII

Jornada, horario y descansos

Art. 26. *Jornada de trabajo*.—El personal afectado por el presente Convenio Colectivo realizará, durante 1980, cuarenta y dos horas semanales, equivalentes a mil novecientas veinticinco horas de trabajo efectivo, computándose como tal el tiempo que en la actualidad integra la jornada de trabajo. Las remuneraciones pactadas en el presente Convenio se establecen en función de dichas horas de trabajo.

Para alcanzar durante el año 1982 la jornada laboral anual de mil ochocientos ochenta horas de trabajo efectivo, se acuerda reducir a mil novecientas dos horas la jornada anual de 1981.

Art. 27. *Horario y descansos*:

A) Personal a turnos:

1. El personal que trabaja bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración.

El horario de entrada y salida al trabajo de este personal será el siguiente:

- De seis a catorce.
- De catorce a veintidós.
- De veintidós a seis.

2. El personal a turnos trabajará de acuerdo con los cuadrantes vigentes en cada Centro de trabajo o con los que a solicitud de la Dirección de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa sean autorizados por la autoridad laboral competente.

3. El proceso continuo de fabricación de «Calatrava, Sociedad Anónima», exige la presencia permanente del personal en su puesto de trabajo, por lo que ningún trabajador sometido a régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el trabajador entrante.

En caso de que el relevo no se personase a la hora prevista, el tiempo que exceda de las ocho horas de jornada será abonado de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar si el retraso o ausencia del trabajador entrante fuese injustificado.

4. El personal que ocupe los puestos de quintos hombres tendrá los siguientes derechos y obligaciones.

— Suplirá las ausencias del personal a turno siguiendo los criterios que a continuación se enuncian:

a) Cuando un quinto hombre sea avisado por la mañana durante su horario de trabajo, para sustituir al turno de catorce a veintidós horas, tendrá derecho a percibir seis horas extraordinarias.

b) Si es avisado durante la mañana para sustituir al turno de noche, tendrá derecho a la percepción de ocho horas extraordinarias.

c) Si es avisado durante la tarde o después de las doce horas, para sustituir la jornada de noche tendrá derecho a percibir ocho horas extraordinarias, así como a una licencia inmediata.

d) En cualquiera de los casos indicados, abandonará el trabajo inmediatamente después de recibido el aviso de suplencia.

La Dirección se encargará de avisar tan pronto como tenga noticias de la baja producida.

— Trabaja en los restantes casos a jornada normal en los trabajos que se le asignen, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

— Tendrán derecho al abono de los pluses de tumicidad y relevos.

B) Personal a jornada normal.—El calendario laboral para el personal en régimen de jornada normal se confeccionará en los distintos Centros de trabajo y se someterá a la aprobación de la autoridad laboral. En todo caso, las fiestas laborales de carácter no recuperable no podrán exceder de catorce.

Art. 28. *Vacaciones*.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a veinticinco días hábiles de vacaciones anuales retribuidas, o treinta días naturales.

La liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Se considerará como período preferente para el disfrute de vacaciones los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación mínima de dos meses en los tablonés de anuncios.

Se confeccionará una relación nominal en orden decreciente de antigüedad en la Compañía, por la que se concederá derecho de preferencia en la elección de turno de vacaciones en los casos en que coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que resulten incompatibles.

Anualmente se actualizará la relación nominal, pasando al último lugar los que hubieran hecho uso del derecho preferente de opción el año anterior.

TITULO VIII

Dietas, licencias y excedencias

Art. 29. *Dietas*.—En materia de dietas y gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía.

Art. 30. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrá ser prorrogado por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a tres más cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados por la Ley.
8. Asistencia a exámenes debidamente justificada.

En cuanto a los motivos señalados en los números 1 al 5 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 31. *Licencias sin sueldo*.—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración mínima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Compañía más de seis meses.

La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos, desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 32. *Excedencias*.—Los trabajadores fijos con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro treinta días antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, contados a partir de la fecha de su reincorporación.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su categoría; si no hubiese vacante en la categoría propia y si en una inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 33. *Excedencias especiales*.—Darán lugar a excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nominamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Compañía. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro de los treinta días siguientes al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y sesenta días más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Dirección dicho reintegro con los trabajadores que disfruten de permisos de duración inferior al señalado.

Art. 34. *Asistencia a consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

TITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 35. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa interna de «Caletrava, S. A.».

A estos efectos ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios:

Principios generales:

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

2. En cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. S. H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

1. Su generación.
2. Su emisión.
3. Su transmisión.

Solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará, en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

8. Siempre que exista riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se observará los mismos niveles y medios que aplique la «Empresa Nacional del Petróleo» (ENPETROL).

Comité de Seguridad e Higiene:

1. En los Centros de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Seguridad y un representante de la Dirección de la Compañía.

2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Compañía sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Vigilancia del riesgo:

1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

3. Las normas de seguridad serán divulgadas y exigido su cumplimiento a las Empresas contratistas.

Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo:

1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Compañía, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Programas, presupuestos y controles.—El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido remitirá opiniones y dictámenes acerca del mismo.

Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

TITULO X

Previsión social

Art. 36. Enfermedad:

1. En caso de enfermedad el personal fijo de la Compañía percibirá, además de las indemnizaciones de la Seguridad Social, un complemento de hasta el 100 por 100 de su sueldo real, salvo que la Dirección del Centro de trabajo estime que no hay lugar a tal complemento por considerar que el absentismo es imputable al trabajador.

En consecuencia, el control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Dirección, con posterior informe al Comité de Empresa.

2. Durante 1980, las partes contratantes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para que el absentismo se reduzca sobre los niveles de 1979.

Art. 37. Seguro de vida.—«Calatrava, S. A.» tiene establecido para todo su personal un seguro de vida e invalidez, siendo de cargo de la Compañía el 80 por 100 del importe de la prima y de cargo del trabajador el 20 por 100 restante.

Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 90 por 100 de dicha remuneración.

El derecho a percibir esta pensión cesa en la fecha en que el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años o en la que el hijo beneficiario haya cumplido la edad de veintitrés años.

En caso de invalidez permanente, en grado de incapacidad total para su profesión habitual, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años, de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la remuneración líquida anual que perciba el asegurado, incrementada, en su caso, con un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viva a expensas del asegurado, con un límite de tres hijos.

Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital o pensión que conceda la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Art. 38. Seguro de jubilación.—«Calatrava, S. A.» tiene, asimismo, establecido para todo su personal un seguro de jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado al cumplir la edad de sesenta y cinco años una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades comprendidas entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

Art. 39. Préstamos de vivienda.—La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para adquisición de vivienda. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Compañía tiene establecida.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por el Comité de Empresa del Centro.

Art. 40. Ayuda escolar para hijos de trabajadores.—La Compañía satisfará una ayuda escolar por cada hijo de trabajador que acredite estar realizando estudios.

Los estudios incluidos y la cuantía de las ayudas son los siguientes:

- Educación General Básica.—Primera etapa (cinco primeros años), 2.100 pesetas por año.
- Educación General Básica.—Segunda etapa (6.º, 7.º y 8.º), 2.800 pesetas por año.
- Bachillerato y Oficialía Industrial—3.800 pesetas por año.
- Estudios de Grado Medio, Maestría Industrial y COU, 4.900 pesetas por año.
- Estudios Superiores y Universitarios, 7.700 pesetas por año.

Las citadas ayudas escolares se regularán por la norma que a tal efecto tiene establecida la Compañía.

Art. 41. Becas para trabajadores.—Las becas para estudios han sido creadas por la Compañía para la formación cultural y profesional del personal, y es una atención social, graciable, encaminada a procurar el acceso a los estudios a quienes, por especiales circunstancias económicas, se encuentran con dificultades para realizarlos.

La Empresa fijará a estos efectos una cantidad como fondo total a distribuir entre los diversos tipos de becas.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes:

- Formación Profesional, 7.300 pesetas por año.
- Bachillerato, 11.200 pesetas por año.
- Estudios Medios, 13.900 pesetas por año.
- Estudios Superiores, 19.800 pesetas por año.
- Estudios varios, 4.800 pesetas por año.

El régimen de becas se regulará por la norma que a tal efecto tiene establecida la Compañía.

Art. 42. Ayudas a hijos subnormales.—Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Compañía que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio del Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 13.920 pesetas mensuales por cada hijo subnormal, con destino a contribuir a los gastos que originen al padre por el especial régimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación iguallen o superen dichas 13.920 pesetas, y en los meses en que el hijo reciba educación especial en un Centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

Art. 43. Subvención por comedor.—La Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal, en su caso, los mismos porcentajes sobre el precio del servicio que en 1979.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad, entre la Compañía y sus trabajadores.

TITULO XI

Formación

Art. 44. *Políticas de formación.*—Tanto la Representación de los Trabajadores como la Representación de la Empresa, consideran que la formación es un instrumento importante en orden a la promoción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a la consecución de unos niveles óptimos de productividad.

En consecuencia, se ratifican en el propósito de continuar desarrollando acciones de formación inspiradas en los siguientes principios básicos:

a) La formación no es un fin, sino un medio de desarrollo personal, para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo necesaria para su correcto desempeño, así como para satisfacer las expectativas de promoción y las necesidades de la Compañía.

b) La formación no se concibe como una acción aislada, sino que debe estar íntimamente ligada en el proceso de desarrollo y las acciones de cambio promovidas por la Empresa.

c) La formación es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional, de acuerdo con las necesidades individuales y con las exigencias del trabajo.

d) Debe estar exenta de todo tipo de discriminación, por lo que las oportunidades de formación deben ser idénticas para todas las personas, sin perjuicio de que las características pedagógicas sean diferentes para los distintos tipos de cursos a impartir.

Art. 45. *Planes de formación.*—En base a las anteriores políticas, se establecerán planes de formación al objeto de desarrollar acciones destinadas al personal de nuevo ingreso, ascensos y promociones, reconversión del personal no cualificado, adaptación de trabajadores físicamente disminuidos, y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las funciones y tareas del puesto de trabajo y en general con las actividades de la Compañía, supongan una mejora de las capacidades potenciales de las personas.

Se prestará especial atención a las acciones de formación encaminadas a la aplicación de las políticas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Comités de Empresa comunicarán a la Dirección las acciones de formación que consideren necesarias, indicando las causas que justifican dichas necesidades de formación.

Art. 46. *Condiciones de asistencia.*—La asistencia a cursos de formación es de carácter voluntario. No obstante, tanto los mandos como el Comité de Empresa colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan, en relación con la asistencia a los cursos.

En casos excepcionales, será obligatoria la participación en aquellos cursos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones o cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

Las condiciones específicas de asistencia a los distintos tipos de cursos de formación se regirán por la normativa interna que a estos efectos tiene establecida la Compañía.

ANEXO I

Niveles salariales (16 pagas)

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
1	2.000.000	10	869.425
2	1.800.000	11	839.784
3	1.300.000	12	805.934
4	1.020.000	13	792.129
5	1.087.882	14	763.379
6	1.011.459	15	740.451
7	970.200	16	728.393
8	935.550	17	715.271
9	883.575	18	693.000

Notas al anexo I

1. Los salarios en esta tabla se percibirán en dieciséis mensualidades.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo supere 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 de los salarios establecidos en este anexo, en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

3. Los reajustes acordados para llegar a los niveles antes fijados se realizarán en cuatro etapas a lo largo de 1980.

- 1.ª Enero de 1980, 25 por 100 de la diferencia.
- 2.ª 1 de mayo de 1980, 25 por 100 de la diferencia.
- 3.ª 1 de agosto de 1980, 25 por 100 de la diferencia.
- 4.ª 1 de octubre de 1980, 25 por 100 de la diferencia.

ANEXO II

Adscripción de niveles por categorías

Nivel	Categorías
1	Técnicos titulados y asimilados.
2	Técnicos titulados y asimilados.
3	Técnicos titulados y asimilados.
4	Técnicos titulados y asimilados.
5	Jefes de turno.
6	Contra maestres. Delineante Proyectista.
7	Encargado Control de Proceso.
8	Capataces.
9	Jefes de Equipo.
10	Oficiales 1. Administrativos. Analistas 1.ª
11	Prof. Ind. 1.ª Prof. Ofic. 1.ª Delineante.
12	Analista 2.ª
13	Jefe de Guardas. Conductores. Carretileros.
14	Ofic. 2.ª Administrativos. Almacenero. Guarda. Prof. Ind. 2.ª Prof. Ofic. 2.ª Telefonista.
15	Prof. Ind. 3.ª Prof. Ofic. 3.ª
16	Ayudantes Especialistas. Auxiliar Técnico. Calcador. Porteros.
17	Auxiliar Administrativo. Auxiliar Laboratorio. Ordenanzas.
18	Peón.

ANEXO III

Horas extraordinarias

Nivel	Valor A	Nivel	Valor A
5	838,18	12	669,91
6	816,10	13	665,14
7	764,29	14	652,39
8	746,36	15	614,65
9	702,65	16	608,94
10	716,38	17	598,37
11	685,19	18	582,81

Nota: Estos valores han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos del presente Convenio, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos sería de aplicación el artículo 6.º del presente Convenio.

8241

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima» (ENPETROL), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), suscrito por la representación legal de la Empresa y de los trabajadores el 11 de marzo de 1980, y

Resultando que con fecha 20 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 819/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real