

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 maestros. 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

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 a la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), 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 Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL).

CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A.» (ENPETROL), Y SUS TRABAJADORES

Artículo preliminar:

Primero.—A partir del día 1 de enero de 1980 queda sin efecto la suspensión del artículo 97 del RRI de REPESA hecho extensivo al resto del personal en el Convenio Colectivo de 1976-1977, establecida en la disposición transitoria del Convenio Colectivo de 1979, por lo que:

a) Del montante económico destinado al Convenio de 1980 se aplicará el 15,7 por 100 a los valores de asignados de las tablas salariales de los Centros de Puertollano, Cartagena, Tarragona y Madrid.

Igualmente se aplicará dicho 15,7 por 100 a los conceptos del valor del punto de la VPT y del plus Tarragona.

b) El valor citado del 15,7 por 100 se ha calculado estimativamente como sustitución del que pudiera resultar oficialmente como índice medio de carestía de vida del año 1979 sobre 1978.

c) Para años sucesivos se sustituye la referencia de índices medios por la de índice general, al igual que se sustituye la denominación de «carestía de vida» por la de «precios al consumo».

Segundo.—Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 del RRI se conviene:

a) Para años sucesivos, contados a partir de 1980, se aplicará de la cantidad destinada al Convenio Colectivo el IPC, salvo en los casos b), c) y 3.º de este artículo, a cada nivel retributivo, de manera proporcional, en los siguientes conceptos:

- Asignados.
- Valor punto del sistema de VPT.
- Plus Tarragona.

— Complemento personal residual derivado de la VPT, complemento de puesto, plus de polivalencia y plus de homologación.

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

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

Tercero.—Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del artículo 97, se requerirá que así lo establezca una disposición legal o que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

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

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL).

Art. 2. *Ambito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleo y sus derivados, se deja

expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio únicamente las actividades sometidas a la Ordeanza Laboral para las industrias de Refino de Petróleos, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia; Enseñanza y Construcción.

Art. 3. *Ambito personal.*—Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio si así lo solicitan individualmente o a través de sus representantes.

A efectos de la fijación de salarios para los excluidos por contrato individual y que soliciten su inclusión en el ámbito personal del Convenio, se estará a lo pactado en los contratos individuales, sin que las cantidades que figuren en las tablas de asignados y beneficios presupongan el nivel retributivo de su nueva situación.

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

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 4. *Vigencia.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos al 1 de enero de 1980, salvo para las que expresamente se establece otra fecha en el articulado del mismo.

Art. 5. *Duración, prórroga y resolución.*—La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1980.

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

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

Art. 6. *Comisión de Garantía.*—Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

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

La Comisión de Garantía se reunirá:

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

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

c) A instancia de uno sólo o varios Comités de Empresa, vigentes en cada momento.

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

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

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

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

Art. 7. *Compensación, absorción y garantía personal.*—En cuanto a compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

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

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

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 8. *Sistema retributivo.*—Continuando con la política de unificación del sistema retributivo que se ha venido siguiendo

desde que se negoció el primer Convenio Colectivo de ámbito general para ENPETROL, la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo ha adoptado los siguientes acuerdos:

Primero.—Extender la curva de asignados existente en el Centro de trabajo de Tarragona a aquellos trabajadores de otros Centros que no tienen establecida su retribución en función del sistema de VPT (en el artículo 27 se concreta el procedimiento de aplicación).

Segundo.—Sin perjuicio de la anterior y con el fin de respetar al máximo la libertad individual se concede la opción a los trabajadores que tienen establecida su retribución en función del sistema de VPT a continuar con su actual sistema retributivo o a cambiarse al sistema general en las condiciones que se especifican en el artículo 27.

Tercero.—Avanzar en la equiparación de denominaciones y reducción de categorías profesionales en los Centros de Puertollano, Cartagena y Madrid, manteniendo sin modificación las del Centro de Tarragona.

Cuarto.—Continuar en el próximo Convenio Colectivo avanzando en la línea de igualación del sistema en lo que a retribución y promoción se refieren. A tal efecto, la Empresa se compromete a ofrecer en el próximo Convenio, con carácter general, un sistema de retribución que permita una mayor flexibilidad en las retribuciones, sin que esto requiera necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

Una vez se decida la aplicación del nuevo sistema, se establece el compromiso para 1981 de transformar el complemento residual que pudiera quedarles a determinadas personas procedentes de ex-REPESA y que hubiesen optado por la sustitución de la VPT en asignado, siempre que esto lo permita la nueva escala de retribuciones que se establezca para cada uno de los grupos o puestos de trabajo.

Para el establecimiento del intervalo de retribuciones correspondiente a cada uno de los grupos o puestos de trabajo se tendrá en cuenta la situación existente para los mismos en cada uno de los Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 9. *Haberes asignados.*—Con efectos de 1 de enero de 1980, se establece una tabla general de asignados, con los valores y escalones de Tarragona, a excepción del nivel 5, que se mantiene el correspondiente al de los Centros de Cartagena, Madrid y Puertollano. En esta tabla se elimina el nivel 16 y se crean los escalones B en los niveles 7, 8 y 10. Los haberes asignados, en pesetas brutas, son los siguientes:

Sistema general

Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes	Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes
1	2.221.997	158.714	8 A	956.060	68.290
2	1.962.072	140.148	9 B	896.095	64.007
3	1.701.006	121.500	9 A	859.034	61.360
4 C	1.669.793	119.271	10 B	816.196	58.300
4 B	1.576.865	112.633	10 A	780.020	55.716
4 A	1.493.235	106.660	11 B	753.035	53.788
5 B	1.424.604	101.757	11 A	721.481	51.534
5 A	1.371.021	97.930	12 B	707.356	50.525
6 B	1.243.008	88.786	12 A	675.689	48.264
6 A	1.178.787	84.198	13 B	661.662	47.262
7 B	1.110.704	79.336	13 A	629.914	44.994
7 A	1.062.643	75.903	14	609.796	43.557
8 B	1.002.375	71.598	15	598.830	42.774

Para el centro de Tarragona se mantienen los actuales niveles con la excepción del 0, que desaparece. Al propio tiempo, se modifica el asignado al nivel 11 A, que pasa a tener el valor del nivel 5 de los Centros de Cartagena, Madrid y Puertollano. Los haberes asignados en pesetas brutas son los siguientes:

Tarragona

Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes	Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes
12 C	1.669.793	119.271	7 A	859.034	61.360
12 B	1.576.865	112.633	6	780.020	55.716
12 A	1.493.235	106.660	5 B	753.035	53.788
11 B	1.424.604	101.757	5 A	721.481	51.534
11 A	1.371.021	97.930	4 B	707.356	50.525
10 B	1.243.008	88.786	4 A	675.689	48.264
10 A	1.178.787	84.198	3 B	661.662	47.262
9	1.062.643	75.903	3 A	629.914	44.994
8	956.060	68.290	2	609.796	43.557
7 B	896.095	64.007	1	598.830	42.774

Los haberes asignados, en pesetas brutas, de los Centros de Cartagena, Madrid y Puertollano son los siguientes:

Cartagena-Madrid-Puertollano

Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes	Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes
1	2.221.997	158.714	9	838.252	59.875
2	1.962.072	140.148	10	746.717	53.337
3	1.701.006	121.500	11	689.955	47.854
4	1.493.235	106.660	12	644.459	46.033
5	1.371.021	97.930	13	618.980	44.213
6	1.124.989	80.356	14	609.796	43.557
7	1.049.555	74.968	15	598.830	42.774
8	943.928	67.423			

Con efectos de 1 de enero de 1980 será de aplicación la tabla general de asignados a todo el personal del Centro de Cartagena que estando sujeto al régimen de valoración de puestos de trabajo opte por el sistema general que en este Convenio se establece.

Con efectos de 1 de julio de 1980 será de aplicación la tabla general de asignados a todo el personal de Puertollano y Madrid, así como al del Centro de Cartagena, que está excluido del régimen de valoración.

Art. 10. *Compensación por beneficios.*—Durante la vigencia del presente Convenio los valores de la compensación por beneficios serán los que se reflejan en la tabla siguiente:

Nivel	Sistema general	Nivel	Sistema general
1	222.200	8 A	95.606
2	196.207	9 B	89.610
3	170.101	9 A	85.900
4 C	166.979	10 B	81.620
4 B	157.687	10 A	78.002
4 A	149.324	11 B	75.304
5 B	142.460	11 A	72.148
5 A	137.102	12 B	70.736
6 B	124.301	12 A	67.569
6 A	117.877	13 B	66.166
7 B	111.070	13 A	62.991
7 A	106.264	14	60.980
8 B	100.238	15	59.883

Nivel	Tarragona	Nivel	Tarragona
12 C	166.979	7 A	85.903
12 B	157.687	6	78.002
12 A	149.324	5 B	75.304
11 B	142.460	5 A	72.148
11 A	137.102	4 B	70.736
10 B	124.301	4 A	67.569
10 A	117.877	3 B	66.166
9	106.264	3 A	62.991
8	95.606	2	60.980
7 B	89.610	1	59.883

Nivel	Cartagena-Madrid-Puertollano	Nivel	Cartagena-Madrid-Puertollano
1	222.200	9	83.825
2	196.207	10	74.672
3	170.101	11	68.996
4	149.324	12	64.446
5	137.102	13	61.898
6	112.499	14	60.980
7	104.956	15	59.883
8	94.393		

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

Para los trabajadores ascendidos a lo largo del año, el cálculo girará sobre el último asignado que viniese percibiendo durante el año de devengo. Asimismo le será de aplicación,

a efectos de la compensación por beneficios, el último asignado que viniese percibiendo al personal que en la forma prevista en el artículo 27 pase a regirse por la tabla general de asignados.

El pago de la compensación por beneficios se efectuará el 50 por 100 con los haberes del mes de agosto de 1980 y el 50 por 100 restante con los del mes de febrero de 1981.

Art. 11. *Antigüedad*.—De acuerdo con la filosofía expuesta en el Convenio de 1979, se crean los tres grupos restantes en los Centros de trabajo de Cartagena, Madrid y Puertollano.

Los valores de los grupos de Tarragona se incrementarán en un 15 por 100.

Los valores resultantes para 1980 serán los siguientes:

Cartagena-Madrid-Puertollano		Tarragona	
Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
4	3.357	12	2.454
5		11	
6		10	
7	2.408	9	1.940
8		8	
9	1.935	7	1.725
10		6	
11	1.510	5	1.510
12		4	
13	1.227	3	1.227
14		2	
15		1	

Art. 12. *Plus de desplazamiento*.—La cuantía de este plus se fija en 100 pesetas por día de asistencia al trabajo.

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

Art. 13. *Plus Tarragona*.—Para el año 1980 se leva el valor de este plus en el 15,7 por 100, resultando las siguientes cuantías en pesetas brutas:

Nivel	Plus Tarragona año	Plus Tarragona mes	Nivel	Plus Tarragona año	Plus Tarragona mes
12 C	63.431	4.531	7 A	59.610	4.258
12 B	59.614	4.258	6	56.945	4.067
12 A	49.543	3.539	5 B	55.732	3.983
11 B	49.543	3.539	5 A	54.577	3.898
11 A	49.543	3.539	4 B	53.984	3.856
10 B	75.851	5.418	4 A	52.801	3.771
10 A	71.667	5.119	3 B	52.207	3.729
9	66.422	4.744	3 A	51.023	3.644
8	62.869	4.491	2	50.134	3.581
7 B	60.796	4.343	1	49.543	3.539

Art. 14. *Plus de nivel*.—Con efectos de 1 de enero de 1980 desaparece este plus, pasando el personal que lo percibía a tener la retribución correspondiente al nivel 15. Esta modificación se reflejará en el nuevo cuadro de categorías previsto en el artículo 40 de modificación de las tablas de categorías.

Art. 15. *Plus de relevo*.—Se mantiene la cuantía de este plus en el porcentaje del 5 por 100 del haber asignado en doce pagas, para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo.

Las cuantías brutas de dicho plus serán las siguientes:

Sistema general			Sistema general		
Nivel	Pts/mes	Pts/año	Nivel	Pts/mes	Pts/año
4 C	5.964	71.568	9 A	3.068	36.816
4 B	5.632	67.584	10 B	2.915	34.980
4 A	5.333	63.996	10 A	2.786	33.432
5 B	5.088	61.056	11 B	2.689	32.268
5 A	4.897	58.764	11 A	2.577	30.924
6 B	4.439	53.268	12 B	2.526	30.312
6 A	4.210	50.520	12 A	2.413	28.956
7 B	3.967	47.604	13 B	2.363	28.356
7 A	3.795	45.540	13 A	2.250	27.000
8 B	3.580	42.960	14	2.178	26.136
8 A	3.415	40.980	15	2.139	25.668
9 B	3.200	38.400			

Tarragona			Tarragona		
Nivel	Pts/mes	Pts/año	Nivel	Pts/mes	Pts/año
12 C	5.964	71.568	5 B	2.689	32.268
12 B	5.632	67.584	5 A	2.577	30.924
12 A	5.333	63.996	4 B	2.526	30.312
11 B	5.088	61.056	4 A	2.413	28.956
11 A	4.897	58.764	3 B	2.363	28.356
10 B	4.439	53.268	3 A	2.250	27.000
10 A	4.210	50.520	2	2.178	26.136
9	3.795	45.540	1	2.139	25.668
8	3.415	40.980			
7 B	3.200	38.400			
7 A	3.068	36.816			
6	2.786	33.432			

Cartagena-Madrid-Puertollano			Cartagena-Madrid-Puertollano		
Nivel	Pts/mes	Pts/año	Nivel	Pts/mes	Pts/año
4	5.333	63.996	10	2.667	32.004
5	4.897	58.764	11	2.393	28.716
6	4.018	48.216	12	2.302	27.624
7	3.748	44.976	13	2.211	26.532
8	3.371	40.452	14	2.178	26.136
9	2.994	35.928	15	2.139	25.668

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

Art. 16. *Plus de turnicidad*.—Con efectos de 1 de enero de 1980 se fija la cuantía de este plus en 115 pesetas la jornada, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «trabajos a turno», en su apartado 2.7, a). En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 20.

Art. 17. *Plus de nocturnidad*.—Con efectos de 1 de enero de 1980 se fija la cuantía de este plus en 375 pesetas por noche, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «trabajos a turno», en su apartado 2.7, b), para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que continúe en el sistema de la VPT seguirán sin ser absorbibles las 14 pesetas por día que se incrementaron en el Convenio de 1976. La nueva subida será comparable con dicha valoración.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 375 pesetas por noche.

En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 20.

Art. 18. *Plus de retén*.—Se mantiene la normativa interna vigente en los Centros de Tarragona y Puertollano, fijándose el importe del citado plus en 7.000 pesetas por semana en situación de retén.

Si durante la vigencia de este Convenio la Dirección de Cartagena estableciese una organización del trabajo en dicho Centro, que hiciese necesaria la implantación de un retén de modalidad análoga a Tarragona y Puertollano, se aplicaría el citado plus de retén en la cuantía arriba indicada.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias, para lo cual durante la vigencia del presente Convenio se creará en cada Centro de trabajo una Comisión Mixta que se reunirá una vez al mes, y que serán las encargadas de coadyuvar con la línea jerárquica de cada uno de ellos en el análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros, tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa. Ambas representaciones no se comprometerán a que uno de los tres miembros sea fijo.

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

Definición:

Se entiende por horas extraordinarias las realizadas por el trabajador fuera de la jornada de trabajo diaria correspondiente a su horario oficial respectivo.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, aunque se perciban como tales, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ni las que se realicen por el personal a turnos en día festivo, siempre que tenga la posibilidad de disfrutar de un

descanso en compensación de acuerdo con su cuadrante respectivo.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen para recuperar horas de licencias no retribuidas, de acuerdo con la práctica usual en cada Centro de trabajo.

Clasificación y cómputo de horas extraordinarias:

La clasificación de las horas extraordinarias realizadas se hará en cada Centro de trabajo por la Oficina de Personal correspondiente, con expresión de si son debidas a:

- Dobles del personal a turnos.
- Jornadas de doce horas por incidencias del personal a turnos.
- Puesta en marcha de instalaciones.
- Existencia de vacantes.
- Actividad del equipo de retén.
- Descansos del personal.
- Previsión o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Reparaciones perentorias que afecten a la producción.
- Evitar pérdida o inutilización de materias primas.
- Jornada intensiva de verano.
- Etcétera.

El número de horas realizadas determinará su cómputo y será facilitado mensualmente a la Comisión Mixta de cada Centro de trabajo.

Valor de horas extraordinarias y porcentaje de recargo:

Durante la vigencia del presente Convenio continuarán aplicándose los valores contenidos en las tablas vigentes en 1979, así como los porcentajes de recargo con las siguientes modificaciones:

Las horas que se venían abonando con el recargo del 60 por 100 pasan a pagarse con el del 75 por 100 y las realizadas por estar en régimen de doce horas originado por incidencias en la asistencia al trabajo.

Cartagena-Madrid-Puertollano

Nivel	Base	25 %	40 %	50 %	75 %
6	337,65	422,06	472,71	506,47	590,89
7	309,97	387,46	433,95	464,95	542,45
8	271,22	339,02	379,70	406,83	474,64
9	241,08	301,35	337,51	361,62	421,89
10	204,24	255,30	285,94	306,37	357,42
11	184,16	230,20	257,82	276,24	322,28
12	164,06	205,08	229,68	246,10	287,11
13	143,98	178,98	201,58	215,98	251,97
14	127,23	159,04	178,12	190,85	222,65
15	120,55	150,69	168,76	180,83	210,96
16	110,49	138,12	154,69	165,74	193,36

Tarragona

Nivel	Base	25 %	40 %	50 %	75 %
0	110,49	138,11	154,68	165,73	193,36
1	120,55	150,68	168,77	180,82	210,96
2	127,23	159,03	178,12	190,84	222,65
3 A	137,28	171,60	192,19	205,92	240,24
3 B	150,65	188,31	210,91	225,97	263,64
4 A	157,37	196,71	220,31	238,05	275,40
4 B	170,76	213,45	239,06	256,14	298,83
5 A	177,45	221,81	248,43	266,17	310,54
5 B	190,86	238,57	267,20	286,29	334,01
6	204,24	255,30	285,93	306,36	357,42
7 A	234,38	292,97	328,13	351,57	410,17
7 B	247,78	309,72	346,89	371,67	433,62
8	271,23	339,04	379,72	406,85	474,65
9	311,41	389,26	435,97	467,12	544,97
10 A	354,95	443,69	496,93	532,43	621,16
10 B	378,38	472,98	529,73	567,57	662,17

Art. 20. *Compensación niveles 6, 7, 8, excluidos del régimen de horas extraordinarias.*—Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8 (8, 9 y 10 de Tarragona), excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar, cada vez que se modifiquen las condiciones de esta compensación o cambien de puesto, entre cobrar las horas extraordinarias que realicen, y pluses de turnicidad y nocturnidad, en su caso, o percibir una compensación global consistente en:

- 1.725 pesetas brutas por mes por jornada normal y
- 7.300 pesetas brutas por mes por jornada a turno.

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

- a) Doblar su jornada por ausencia del relevo.
- b) Asistir al trabajo encontrándose de franqueo. Se le compensará con franqueos equivalentes.

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

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

Art. 21. *Gratificaciones especiales; V. P. T.*

Para el personal de ex-REPESA, y para el año 1980, se actualiza el valor del punto con el 15,7 por 100.

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

Art. 22. *Plus Madrid.*

Se mantiene este plus, elevándose su cuantía a 2.350 pesetas brutas a percibir en doce pagas.

Art. 23. *Servicio militar.*

Los trabajadores con antigüedad del 1 de enero de 1979 o superior que se incorporen al servicio militar o se hallen realizando el mismo percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondieran en situación de activo, excepto los pluses que se perciben en función de la asistencia y tipo de trabajo.

Art. 24. *Complemento de puesto.*—Este complemento establecido por el artículo 24 del Convenio Colectivo de 1979 se prorrogará hasta el día 30 de junio de 1980, estableciéndose su cuantía en 1.157 pesetas brutas mes.

A partir del día 1 de julio de 1980 este complemento se absorberá con la subida de la curva. Si en algún caso esta subida no fuera suficiente para absorber la totalidad del complemento, la diferencia la mantendrá cada trabajador a título personal y seguirá el mismo tratamiento, en cuanto a su absorción o transformación en asignado, establecido para la valoración residual.

Los pluses de homologación y polivalencia tendrán el mismo tratamiento que el complemento de puesto, en cuanto a su incremento y absorción.

Art. 25. *Plus equipo permanente.*—Se fija desde 1 de enero de 1980 en 80 pesetas por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «trabajos a turno».

Art. 26. *Complemento de incapacidad laboral transitoria.*—Si a lo largo del año 1980 el índice de absentismo por enfermedad y accidente no excediese de un 6 por 100, tomando las horas perdidas en función de las horas teóricas, la Empresa complementará al personal que no tenga derecho al mismo por RRI hasta el 100 por 100 los siguientes conceptos retributivos: Haber asignado, aumentos por antigüedad, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, plus de relevo, plus de vinculación, nivel de garantía, retribución complementaria, plus Tarragona, VPT, plus Madrid y complemento personal residual.

El complemento objeto de este artículo se refiere exclusivamente a las ausencias debidas a enfermedad o accidente, y tendrán efectos desde el primer día de ausencia.

Su abono se hará efectivo junto con los haberes del mes de enero de 1981, caso de cumplirse la condición prevista en el párrafo primero, y como tal complemento quedará sin efecto el 31 de diciembre de 1980, excepto para el personal que tuviese derecho al mismo por RRI.

Art. 27. *Procedimiento para optar por la sustitución de la VPT.*—El desarrollo de la fase de unificación del sistema retributivo que se pone en marcha en este Convenio Colectivo conlleva tomar como modelo de curva de asignados la actual de Tarragona. Dado que, considerados globalmente, los actuales sistemas retributivos de Tarragona y del personal con VPT son equivalentes, el paso de un sistema a otro debe efectuarse transformando, siempre que sea posible, la valoración de puestos de trabajo en asignado. Para facilitar esta transformación se crean los subniveles 7 B, 8 B y 10 B en la tablas de retribución del sistema general.

Tratamiento del cambio:

- a) Personal con valoración cero o negativa. La Empresa aportará la cantidad de dinero necesaria para igualarlos a los niveles de la curva de Tarragona.
- b) Personal a turno con valoración:

— Se detrae de la VPT la cantidad de 26.353 pesetas anuales en concepto de nocturnidad (73 noches X 361 pesetas).

El plus de nocturnidad lo percibirá, como tal, el trabajador en el recibo de salario a razón de 375 pesetas por noche efectiva trabajada.

— Se detrae de la VPT la cantidad de 5.900 pesetas anuales en concepto de turnicidad (236 días X 25 pesetas). El plus de turnicidad lo percibirá como tal el trabajador en el recibo de salarios a razón de 115 pesetas/día a turno.

A partir de este punto pueden plantearse los siguientes casos, en función de las circunstancias de VPT en que se encuentren los trabajadores, y su tratamiento es el que se indica en cada uno de ellos:

Supuesto A:

Que una vez absorbidos los conceptos anteriores, la valoración restante queden comprendida entre la curva antigua y la nueva general. En este caso la Empresa completará las cantidades necesarias hasta llegar al asignado, subnivel A de la nueva curva general, pasando el conjunto a asignado.

Supuesto B:

Que una vez absorbidos los conceptos anteriores, la valoración restante quede comprendida entre los subniveles A y los subniveles superiores de la nueva curva general. En este supuesto pueden darse dos casos:

Caso 1: Que quede por trabajo del 50 por 100 de la diferencia entre los subniveles A y los subniveles superiores. En este caso, el trabajador percibirá como Asignado el correspondiente al subnivel A y las pesetas restantes tendrán el tratamiento de «complemento personal residual».

Caso 2: Que quede por encima del 50 por 100 de la diferencia entre los subniveles A y los subniveles superiores. En este caso, la Empresa completará las cantidades necesarias, hasta llegar al subnivel superior, pasando el conjunto a Asignado.

Supuesto C:

Que una vez absorbidos los conceptos anteriores, la valoración restante quede por encima de los subniveles superiores. En este caso el trabajador percibirá como Asignado el correspondiente subnivel superior y las pesetas restantes tendrán el tratamiento de «complemento personal residual».

c) Personal de jornada ordinaria: El tratamiento es idéntico que en los casos anteriores, pero teniendo en cuenta que no se da ni la transformación en plus de nocturnidad, ni la absorción del incremento del plus de turnicidad por no estar este personal afecto a los citados pluses.

Complemento personal residual:

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

Condiciones del cambio:

El cambio de un sistema a otro es completamente voluntario y opcional para cada trabajador.

Durante el año 1980 todos los trabajadores con derecho a VPT pertenecientes al Centro de trabajo de Cartagena, podrán optar al cambio de sistema, con independencia de su edad. Los pertenecientes al Centro de trabajo de Madrid podrán ejercitar dicho derecho a partir del 1 de julio de 1980.

Las opciones que se ejerzan durante los tres meses siguientes a la homologación de este Convenio, surtirán efectos retroactivos a 1 de enero de 1980 para Cartagena y 1 de julio de 1980 para Madrid. Las que se produzcan con posterioridad, surtirán efectos el mes siguientes al de su solicitud.

A partir del día 1 de enero de 1981 solamente podrán optar por el sistema general, aquellos trabajadores con edad no superior a los cincuenta y siete años, surtiendo efectos la opción el mes siguiente al de la solicitud.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 28. *Previsión Social Complementaria.*—En el Convenio Colectivo de 1976 se pactó la extensión del sistema de Previsión Social complementaria existente en ex-REPESA al personal de ENPETROL de las otras dos procedencias.

Se preveía la existencia de fondos separados, así como el hecho de que las cantidades a aportar por el personal de nueva adscripción al sistema pudieran resultar más elevadas que las satisfechas por el personal de ex-REPESA. El sistema se preveía voluntario, dándose un plazo de tres meses, una vez conocidas las cantidades a aportar por el personal, dentro del cual se debería manifestar la aceptación o renuncia al sistema.

Caso de renuncia se pactaba el carácter irrevocable de la misma.

Estudios actuariales posteriores demostraron lo gravoso de la financiación del sistema y aconsejaron la extensión de la

forma de cotizar de ex-REPESA al personal de las restantes procedencias.

La aceptación se seguía considerando provisional hasta tanto se conocieran las cantidades definitivas a aportar.

Dado que desde la fecha de implantación de este sistema variaron sustancialmente las condiciones que sirvieron de base al mismo, en el Convenio Colectivo de 1979 (artículo 31), se recogía la necesidad de crear una Comisión Mixta con la finalidad de elaborar un estudio que sirviera de base para introducir en el sistema las modificaciones pertinentes.

Celebradas las reuniones de la citada Comisión Mixta y debatido el tema en el seno de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, las líneas fundamentales del sistema de Previsión Social Complementaria serán las siguientes:

1. Prestaciones mejoradas: La mejora del régimen de prestaciones de la Seguridad Social afecta a las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, y consiste en el establecimiento de prestaciones complementarias.

2. Determinación de las prestaciones complementarias: El importe de la prestación complementaria de jubilación será la diferencia entre lo que se perciba de la Seguridad Social por este concepto y el 100 por 100 del haber asignado más antigüedad, en catorce pagas, que se perciba en el momento del hecho causante.

La prestación complementaria correspondiente a las contingencias de invalidez, viudedad y orfandad vendrá constituido por la diferencia entre lo que se perciba de la Seguridad Social por estos conceptos y la cantidad que resulte de aplicar los mismos porcentajes de la Seguridad Social, en el caso de las indicadas contingencias, sobre una base anual formada por los respectivos haberes asignados más antigüedad en catorce pagas, que se perciban en el momento del hecho causante.

3. Edad de jubilación: Se mantiene como obligatoria para jubilación la edad de sesenta y cinco años.

No obstante lo anterior, cumplidos los sesenta y dos años y seis meses, el trabajador podrá solicitar de la Empresa su jubilación con los derechos máximos, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

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

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

Si ofrecida por la Empresa la jubilación a partir de los sesenta años de edad, no fuera aceptada por el trabajador, éste podría permanecer en activo en la Empresa hasta los sesenta y dos años y seis meses sin pérdida de los derechos máximos en que la mejora consiste.

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

4. Financiación del sistema: El sistema vigente hasta la fecha repartía las aportaciones periódicas entre Empresa y trabajadores en la proporción de 10 a 4.

El sistema se nutría, asimismo, de los intereses generados por los fondos existentes.

En el futuro la financiación de la Previsión Social Complementaria se efectuará de la siguiente forma:

a) La prima global se determinará mediante el pertinente estudio actuarial que contemple las diferentes características de la población asegurada.

Con la finalidad de evitar el desfase entre primas abonadas y riesgos asegurados el estudio actuarial se relizará, como mínimo, cada dos años.

b) La contribución de los trabajadores se efectuará mediante aportaciones mensuales calculadas en razón de un cuatro por ciento de las cantidades aseguradas en cada momento.

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

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

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

c) La segunda fuente de financiación vendrá constituida por los intereses de los fondos de Empresa y trabajadores existentes en 31 de diciembre de 1979.

d) El resto de la prima global se asumirá por la Empresa siempre y cuando la parte de prima a asumir por la misma no exceda en más de un 5 por 100 de la abonada en el ejercicio anterior más el incremento que haya experimentado aquel año el índice de precios al consumo. En todo caso, la aportación mínima de la Empresa será 2,5 veces la aportación de los trabajadores.

e) La fórmula de financiación que aquí se establece permanecerá, pues, invariable, siempre y cuando se den las circunstancias antes citadas.

Si la parte de prima a abonar por la Empresa, una vez descontadas la parte de los trabajadores y los intereses de los fondos existentes en 31 de diciembre de 1979, rebasara el 5 por 100 citado sobre la referencia del año anterior más el incremento del IPC, el exceso se financiará con cargo a los fondos mencionados existentes el 31 de diciembre de 1979.

Si en el transcurso del tiempo, utilizando el mecanismo que aquí se establece, los mencionados fondos se agotaran, Empresa y trabajadores pactarían una nueva forma de reparto del coste de financiación del sistema.

5. Fondos existentes a 31 de diciembre de 1979: Con la finalidad de eliminar las referencias a las distintas procedencias que dieron origen a ENPETROL, los fondos de personal de Convenio existentes en la actualidad en la Empresa (el de procedencia ex-REPESA y el de procedencia ex-ENCASO y ex-ENTASA) se refundirán con efectos de 31 de diciembre de 1979 en un solo fondo.

El saldo que arrojen los fondos de Empresa y trabajadores en 31 de diciembre de 1979 tendrá una doble finalidad: Servir como fuente de financiación complementaria mediante la contribución al pago de la prima de los intereses generados y servir de fuente de financiación subsidiaria si la parte de la prima a abonar por la Empresa excediera de la aportación del ejercicio anterior en la cuantía determinada en el apartado 4.

6. Nuevas inclusiones en el sistema: Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa la inclusión en el sistema será obligatoria.

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

El personal de la Empresa que no aceptó el sistema provisional de descuentos dispondrá de un período de tres meses para manifestar su aceptación o renuncia al sistema.

Con la finalidad de evitar agravios con el personal que viene cotizando desde agosto de 1977, las personas que se adhieran al sistema deberán aportar las cantidades que les hubieran correspondido de haber aceptado el sistema de cotización en aquella fecha.

Las cantidades atrasadas serán descontadas a estos trabajadores durante los tres años siguientes a la fecha en que manifestaran definitivamente su aceptación.

El personal que aceptó desde agosto de 1977 el sistema provisional de descuentos tendrá también la posibilidad de manifestar su opción durante el período de tres meses aludido, contado desde la fecha de homologación del Convenio. Transcurrido el plazo sin constar su renuncia, se entenderá transformada en definitiva su aceptación provisional.

Las personas que renuncien expresamente al sistema, dentro del período citado, tendrán derecho a recuperar el 80 por 100 de las cantidades que hayan aportado (porcentaje que se estima corresponde a los riesgos no soportados por el sistema de Previsión Social Complementaria).

Con la finalidad de que obren en poder de los interesados los elementos de juicio suficientes para efectuar la opción, la Dirección de la Empresa, dentro del período aludido, les facilitará información detallada, tanto de los términos en que queda pactado el sistema como de las cuantías aproximadas con que tendrían que contribuir.

Las renunciaciones al sistema serán expresas, entendiéndose en caso contrario que el sistema es aceptado. Y ésto tanto para las personas que aceptaron el sistema provisional de descuentos en agosto de 1977 como para aquellas que propusieron el ejercicio de la opción.

En todo caso las renunciaciones se entenderán hechas a perpetuidad sin que, en este caso, se tenga derecho a prestaciones complementarias ni pueda tener lugar la jubilación antes de los sesenta y cinco años de edad.

7. Período de carencia: El personal que ingrese en la Empresa a partir del 1 de enero de 1980 necesitará un período de carencia de cinco años para adquirir el derecho a la prestación complementaria de jubilación.

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

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

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

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

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

9. Mejora de condiciones de Seguridad Social: Se acuerda expresamente la unificación de la distribución de las categorías profesionales de la Empresa en los diferentes grupos de cotización a la Seguridad Social, efectuándose aquella cotización en los términos previstos en las disposiciones legales que regulan la materia, en el más breve plazo de tiempo posible.

Asimismo, y supeditado a la anterior modificación, se acuerda se proceda a prorratear la cotización de la compensación por beneficios en los doce meses del año.

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

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

12. El personal procedente de ex-REPESA tendrá la opción en los tres meses siguientes a la fecha de homologación del presente Convenio a renunciar a su inclusión en el sistema en cuyo caso tendrá derecho a recuperar el 80 por 100 de las cuotas aportadas desde el mes de agosto de 1977.

Art. 29. Grupo de Empresa y ayuda social.—Para el año 1980, las subvenciones por estos conceptos se mantienen en las mismas cuantías que en 1979.

Art. 30. Subsidio de viudas de jubilados.—Se mantiene la cuantía de 50.000 pesetas netas por este concepto.

Art. 31. Subvención Económico Tarragona.—Se mantiene este concepto en las cuantías siguientes:

- Solteros: 1.881 pesetas por mes.
- Casados: 2.308 pesetas por mes.
- Por hijos: 142 pesetas por mes.

A efectos de aplicación de este concepto tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa uno de los cónyuges percibirá 485 pesetas por mes y el otro se acogerá al sistema general.

Art. 32. Subvención comidas Madrid.—La cuantía de esta subvención se eleva a 265 pesetas desde 1 de enero de 1980.

Art. 33. Ayuda escolar y becas.—Se mantiene el concepto de ayuda escolar y becas para los estudios del curso 1980/1981, según la normativa y valores actuales.

A) Ayuda escolar:

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

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

B) Becas:

	Pesetas
Estudios superiores	18.000
Estudios medios	12.500
Bachillerato (C. privado)	10.000
Bachillerato (C. oficial)	6.500
Formación Profesional	6.500

Art. 34. Ayudas a disminuidos físicos y mentales.—Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el I. N. P. o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos. Será aplicable asimismo a los que tengan la consideración de pupilos según la legislación vigente.

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

1. Subnormales reconocidos por el I. N. P. La Empresa completará hasta 8.000 pesetas por mes, la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

En el caso de que el beneficiario haga uso de algún Centro Especial de Subnormales, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, si así lo desea.

2. Subnormales reconocidos o no reconocidos por el I. N. P. que precisen recibir enseñanza especial. En este caso se aplicará la modalidad de abono porcentual.

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

Se sobrentiende que la ayuda escolar normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

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

Art. 35. Ayuda sanitaria.—Para el Centro de trabajo de Tarragona, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa seguirá haciéndose cargo del total de cuotas de la ayuda sanitaria.

Para el año 1981 se estará a lo que se pacte en el próximo Convenio Colectivo, en el bien entendido de que si llegado el 1 de enero el coste de este servicio superara la cuota de 706 pesetas por beneficiario mes, y no se hubiera negociado el Convenio, los incrementos que pudieran experimentar las cuotas actualmente vigentes serían en su totalidad a cargo del personal, y hasta tanto no se pacte este punto en el próximo Convenio.

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

Para el Centro de trabajo de Madrid, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa asumirá las subidas de cuotas que pudieran producirse con el tope de 706 pesetas por beneficiario, cifra en la que está fijada para el año 1980 la cuota de ASISA.

Para el Centro de Puertollano se mantiene, en concepto de compensación por ayuda sanitaria, la cantidad de 400 pesetas por trabajador y mes, deducibles, en su caso, de cualquier concierto que pudiera realizarse en el futuro con una Sociedad Médica. Esta cantidad podrá revisarse en próximos Convenios en los términos que expresamente se pacten.

Art. 36. Compensación oleoducto.—Esta compensación pasa a ser de 4.600 pesetas/mes desde 1 de enero de 1980, manteniéndose tanto el concepto a que responde como su forma de pago.

Art. 37. Seguro de vida.—En el plazo de dos meses contados a partir de la fecha de homologación del presente Convenio, los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo realizarán una consulta a los trabajadores casados que perciban complemento de Protección Familiar para conocer su preferencia entre continuar percibiendo dicho complemento o pasar a beneficiarse de un seguro que garantice un capital de un millón de pesetas en caso de fallecimiento o invalidez derivadas de causas naturales, o dos millones si dichas causas se derivan de accidente, sea o no de trabajo.

Los resultados de la consulta serán comunicados a la Dirección de Asuntos Sociales quien, si la mayoría de los consultados optase por el Seguro, se suscribiría éste en favor de todo el personal de ENPETROL sujeto a Convenio, desapareciendo el concepto de complemento de Protección Familiar.

Si el resultado ofreciese una mayoría que optase por continuar percibiendo el complemento, la Dirección realizaría un estudio del colectivo de solteros, casados sin complemento y casados con complemento que optasen por el seguro y si el coste de las primas entrara en los cálculos previstos por la misma, se suscribiría el seguro del que quedarían excluidos a perpetuidad los que hubiesen optado por continuar percibiendo el complemento de Protección Familiar.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 38. Jornada laboral de trabajo.—La jornada de trabajo en todos los Centros de ENPETROL es de cuarenta y dos horas semanales, respetándose a título personal las jornadas más reducidas que actualmente existan. Igualmente en el Centro de Madrid se respetará la condición más beneficiosa de que venía disfrutando el personal ingresado en dicho Centro con anterioridad al día 1 de enero de 1978. El comienzo y fin de la jornada se entenderá, en todo caso, que se realiza en el puesto de trabajo, sin perjuicio de que en cada uno continúen aplicándose las prácticas usuales.

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

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

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

Art. 39. Ampliación del sistema de licencias.—El personal podrá disponer mensualmente de hasta dos días de licencia sin retribución, no acumulativos, siempre que por el mando respectivo se confirme que la concesión de dicha licencia no suponga la realización de horas extraordinarias.

Art. 40. Modificaciones en las tablas de categorías.—Con el fin de tender a la unificación de las denominaciones de las categorías en todos los Centros de trabajo, así como para simplificar y reducir su número, se establecen en el R. R. I. aplicable a los Centros de Madrid, Cartagena y Puertollano, las modificaciones que se indican. Estas modificaciones no afectan a las posiciones relativas de las categorías, los puestos y las personas, por lo que los cambios de nombres no supondrán cambio en el nivel salarial aplicable a los mismos.

Los subgrupos de Técnicos titulados de Grado Superior, Técnicos titulados de Grado Medio y Técnicos especializados, definidos en los artículos 28, 29 y 30 del R. R. I., con las categorías que allí se indican, quedan refundidos en un solo subgrupo de Técnicos titulados y especializados con las categorías siguientes:

- Jefe Técnico de primera.
- Jefe Técnico de segunda.
- Técnico de primera.
- Técnico de segunda.
- Técnico de tercera.

En el subgrupo de Técnicos auxiliares, regulado en el artículo 31 del R. R. I., se crea la nueva categoría de Ayudante Técnico de tercera, que sustituye a la de Auxiliar Técnico de primera, con sus mismas funciones y retribución, pasando las personas que ahora se denominan Auxiliar Técnico de primera a llamarse Ayudante Técnico de tercera. Igualmente, los actuales Auxiliares Técnicos de segunda pasarán a denominarse Auxiliares Técnicos de primera, sin modificación de su situación laboral ni económica. Una vez desaparecida la actual denominación de Auxiliar Técnico de segunda, será creada una nueva categoría que aunque con el mismo nombre, tendrá un nivel retributivo inferior y se podrá ocupar en el futuro por los trabajadores cuya cualificación, experiencia o funciones no alcancen al que ahora queda como Auxiliar Técnico de primera.

Los subgrupos de Mandos Intermedios de Operarios cualificados y de Mandos Intermedios de Operarios no cualificados, definidos en los artículos 32 y 33 del R. R. I., quedan refundidos en un solo subgrupo de Mandos Intermedios, con las categorías que se indican a continuación, manteniendo sus actuales funciones y retribución:

- Maestro.
- Contramaestre.
- Encargado de primera.
- Encargado de segunda.
- Encargado de tercera.
- Capataz.

En el subgrupo de Ayudantes administrativos, a que se refiere el artículo 36 del R. R. I., se crea la nueva categoría de Oficial administrativo de tercera, que sustituye a la de Auxiliar administrativo de primera, con sus mismas funciones y retribución, pasando las personas que ahora se denominan Auxiliar administrativo de primera a llamarse Oficial administrativo de tercera. Igualmente los actuales Auxiliares administrativos pasarán a denominarse Auxiliares administrativos de primera, sin modificación de su situación laboral ni económica.

Se crea la nueva categoría de Auxiliar administrativo de segunda, que en el futuro se podrá ocupar por los trabajadores cuya cualificación, experiencia o funciones no alcancen a las que actualmente definen al Auxiliar administrativo.

Esta nueva categoría tendrá un nivel retributivo inferior al que hasta ahora tenía el Auxiliar administrativo.

En el subgrupo de Personal Diverso a que se refiere el artículo 40 del R. R. I. se establecen las siguientes modificaciones: Desaparecen las categorías de Cocinero de primera y Cocinero de segunda, que pasan a integrarse en las de Oficial de primera Especial y Oficial de primera, del subgrupo de Operarios cualificados, respectivamente, sin modificación de sus actuales funciones. Desaparece la categoría de Auxiliar sanitario que se integra en la nueva categoría de Auxiliar Técnico de segunda, sin modificar sus funciones. Desaparece la categoría de Almacenero de cuarta.

En el subgrupo de Operarios cualificados, definido en el artículo 42 del R. R. I., se crea la nueva categoría de Oficial especializado con un nivel salarial superior al que le corresponde al Oficial de primera Especial. Esta categoría será ocupada en el futuro por personal cuya cualificación y experiencia, a juicio de la Dirección, le hagan acreedor de ello.

En el subgrupo de Operarios no cualificados desaparece la categoría de Peón ayudante y su correspondiente nivel retri-

butivo 16, que pasará a integrarse con sus funciones, en la de Ayudante Especialista, percibiendo la remuneración del nivel 15.

Todas las modificaciones anteriores quedan recogidas en el anexo correspondiente a este Convenio, que sustituye al anexo 1 del R. R. I.

CAPITULO VI

Del ejercicio de los derechos sindicales y de representación

Art. 41. *Ejercicio de derechos sindicales.*—A fin de que los trabajadores de ENPETHOL puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

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

a) Un local en las dependencias de la Empresa, debidamente amueblado.

b) Tablones de anuncios propios para cada una de ellas.
c) Locales facilitados por la Empresa, fuera de los respectivos recintos de trabajo, para celebrar asambleas de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que éstos sean solicitados a la Dirección de cada Complejo Industrial y al Director de Asuntos Sociales en el Centro de trabajo de Madrid con cuarenta y ocho horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración. Estas asambleas se celebrarán fuera de horas de trabajo.

d) Cada Sección Sindical así constituida designará un Delegado que deberá pertenecer al Centro de trabajo y contar con una antigüedad en el mismo de, al menos, un año.

e) Serán funciones propias del Delegado de las Secciones las siguientes:

— Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.

— Recaudación de cuotas de afiliados. A este fin la Dirección de la Empresa se compromete a descontar de los haberes del personal que así lo ordene el importe de la cuota de afiliación a una Central Sindical o Asociación Profesional, siempre que la orden se curse por períodos no inferiores a un año.

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

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

— Cuarenta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo.

— De hasta diez días anuales de licencia sin retribución para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fueran oficialmente convocados por su Central Sindical o Asociación Profesional.

— Excedencia voluntaria, con reserva de puesto, si fuesen designados para el desempeño de un cargo por su Central Sindical o Asociación Profesional a nivel intercomarcal o superior.

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

h) Cada Delegado ejercerá sus funciones en la Empresa, sin perjudicar, en ningún momento, la buena marcha de la producción ni los principios de organización.

i) Los Delegados de Sección Sindical o Asociación Profesional dispondrán de las mismas garantías, deberes y derechos que, para los miembros de los Comités de Empresa, se especifican en los párrafos segundo, tercero, cuarto, quinto, séptimo, noveno, undécimo y duodécimo del apartado e) del artículo 42, así como los números 1, 2 y 3 del párrafo trece del mismo artículo, y los apartados a), b), c), d) y primer párrafo del e) siguientes.

j) Los Delegados podrán asistir con voz y sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa de Centros de trabajo y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre que tales órganos, por mayoría, admitan su presencia en dichas reuniones.

k) En todos los casos, los Delegados observarán sigilo profesional, aun después de haber cesado en su cargo y, en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 42. *Ejercicio de los derechos de representación.*—Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

a) La Empresa pondrá a disposición de los Comités del Centro un local adecuado que reúna las condiciones debidas,

dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

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

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

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

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

c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representantes en el local destinado a aquél, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.

d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

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

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

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

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa por períodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Caso de que algún o algunos delegados rebasasen las horas que tuviesen asignadas en un número no superior a 5, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no sea rebasado el máximo total de horas del Comité, sin menoscabo de los usos existentes en lo que a cómputo de horas sindicales se refiere.

f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho a setenta y dos horas según se trate de personal en jornada ordinaria o a turno, que podrán reducirse también a cuarenta y ocho horas si razones de urgencia así lo aconsejaren, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional.

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

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

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

j) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante

los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa inmatriculación de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que, en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

En dicho expediente en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. Siempre que sea posible, la Empresa no designará como instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado.

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

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

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

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

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

1. Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la Memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

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

En función de la materia de que se trata:

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

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

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

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

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

Con independencia de esta información, los Comités de los Centros podrán solicitar a través de los Directores de los Complejos Industriales y del Director de Asuntos Sociales en Madrid, cualquier otra información que consideren conveniente a sus fines de representación, debiendo de serle facilitada por la Dirección de la Empresa a menos que por tratarse de materias reservadas de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

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

— Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

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

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

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

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

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

m) A partir de la fecha de homologación del presente Convenio Colectivo se crea el Comité Central de Empresa que estará constituido por un máximo de doce miembros designados, por igual, de entre los componentes de los Comités de los Centros de trabajo y por estos mismos.

El Comité Central se reunirá, como máximo, una vez al mes en los locales del Centro de trabajo de Madrid, pudiendo ser convocado a petición de la mayoría de los miembros de cualquier Comité de centro, previa comunicación a la Dirección de Asuntos Sociales.

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

Art. 43. Vigencia de las normas sobre el ejercicio de los derechos sindicales y de representación.

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En el plazo de dos meses, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la Dirección de cada complejo industrial y el Director de Asuntos Sociales en Madrid, elaborará con los respectivos Comités de Empresa un Reglamento de participación en la gestión de las obras sociales establecidas en cada uno de ellos, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Cualquier discrepancia surgida será resuelta por la Dirección de la Empresa con criterios generales.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Establecida en el artículo 28.3 del presente Convenio Colectivo la edad de sesenta y dos años y seis meses para adquirir el derecho de jubilación y habida cuenta que en el año 1980 ningún trabajador de «Enpetrol» alcanza dicha edad, la representación del personal solicita de la Dirección que para el año 1980 se adelante como excepción, la jubilación al personal que a lo largo del mismo cumpla sesenta años.

La Dirección de la Empresa accede a esta petición con las siguientes condiciones:

1.ª A cada trabajador que cumpla la edad de sesenta años durante el año 1980 le será ofrecida por la Empresa la baja por jubilación en las condiciones anteriores a las pactadas en este Convenio. La fecha de baja vendrá determinada, en cada caso, por el proceso de sustitución y adaptación del sustituto, cuando fuese necesario.

2. Los puestos desempeñados por este personal que no fuera necesario cubrir serán amortizados.

3.ª La anticipación en el año 1980 de la edad de jubilación, no podrá ser invocada como costumbre o precedente para años sucesivos.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de «Repesa».

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de «Encaso».

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

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

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

Tabla de categorías-Convenio 1980

Niveles	Personal superior		Técnicos			Administrativos		Subalternos			Personal obrero	
	Jefes Superior.		Técnicos Titulados y Especializados	Técnicos Auxiliares	Mandos Intermedios	Jefes Administrativos	Ayudantes Administrativos	Servicio Vigilancia	Servicio Conserjería	Personal diverso	Operarios cualificados	Operarios no cualificados
1			Jefe técnico 1. ^o			Jef. Admón. 1. ^o						
2			Jefe técnico 2. ^o			Jef. Admón. 2. ^o						
3			Técnico 1. ^o			Jef. Negoc. 1. ^o						
4			Técnico 2. ^o			Jef. Negoc. 2. ^o						
5			Técnico 3. ^o			Jef. Negoc. 3. ^o						
6												
7												
8					Maestro							
9					Contramaestre	Ofi. Admtv. 1. ^o						
10					Encargado 1. ^o	Ofi. Admtv. 2. ^o						
11					Encargado 2. ^o	Ofi. Admtv. 3. ^o						
12					Encargado 3. ^o	Aux. Admt. 1. ^o						
13					Capataz	Aux. Admt. 2. ^o						
14												
15												

8242

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Empresa «Banco de Crédito a la Construcción».

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco de Crédito a la Construcción» y su personal, y

Resultando que con fecha 2 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 31 de marzo anterior, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad de negociación representativa legal suficiente, que mutuamente se han reconocido;

Considerando que en las cláusulas del Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco de Crédito a la Construcción», suscrito el día 31 de marzo de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las partes haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 9 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL «BANCO DE CREDITO A LA CONSTRUCCION, S. A.» DEL AÑO 1980

I. DISPOSICIONES PRELIMINARES

1.1. *Ambito del Convenio.*—El presente Convenio de Trabajo será de aplicación al personal de plantilla del Banco de Crédito a la Construcción, tanto en las oficinas centrales como en las sucursales que tiene en la actualidad y a las que en el futuro puedan crearse.

1.2. *Exclusiones.*—Quedan excluidos expresamente de este Convenio:

- a) El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración.
- b) Los Directores generales, Secretario general, Interventor general, Subdirector general o asimilados, así como cualquier otro cargo directivo que pueda crearse en el futuro.
- c) El personal de profesiones y oficios que reciba retribuciones a tanto alzado, por hora o por trabajo realizado.
- d) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga contratado o contrate con particulares o Empresas privadas.

1.3. *Plazo de vigencia.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre del mismo año.

II. REGIMEN DE RETRIBUCIONES

El régimen de retribuciones para el año 1980 queda establecido de la siguiente forma:

2.1. *Retribuciones.*—Se incrementa en un 12,5 por 100 todos los conceptos económicos contenidos en el Convenio anterior.

2.2. *Ampliación de la ayuda escolar.*—Se conviene en establecer una compensación económica de la misma cuantía que la que existe actualmente en su nivel inferior, para subvencionar el importe de los servicios de guardería de los hijos menores de dos años de los empleados.

2.3. *Igualación del premio de permanencia.*—Se conviene unificar el premio de permanencia para todas las categorías, igualándolos al de la máxima cuantía actual.

III. DISPOSICIONES FINALES

3.1. Todas las cláusulas de este Convenio constituyen una unidad orgánica, por lo que carecerá cada una de ellas de valor