

ANEXO QUE SE CITA

Provincia de Granada

Municipio: Armilla. Número de expediente: 15.408. Domicilio: Calle Huesca, 7. Denominación: «Domevi». Titular: Dña María Doiores Medina Villena. Fecha de autorización previa: 11 de diciembre de 1979. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Una (Párvulos). Puestos escolares: 40.

Provincia de Huelva

Municipio: Huelva. Número de expediente: 15.043. Domicilio: Calle Alameda Sundheim, 3. Denominación: «Funcadia». Titular: Fundación Don Carlos Díaz y Franco de Llanos. Fecha de autorización previa: 4 de mayo de 1981. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Cuatro (Párvulos). Puestos escolares: 180.

Provincia de Navarra

Municipio: Alsasua. Número de expediente: 15.070. Denominación: «Iñigo Arizta». Titular: Cooperativa de Padres de Alumnos «San Miguel de Aralar». Fecha de autorización previa: 4 de abril de 1978. Nivel: EGB. Número de unidades: Ocho. Puestos escolares: 320.

Provincia de Sevilla

Municipio: Sevilla. Número de expediente: 14.570. Domicilio: Núcleo Residencial Conde de Bustillo, bloque 10. Denominación: «El Greco». Titular: Don José Castro Carrasco. Fecha de autorización previa: 10 de noviembre de 1976. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Una (párvulos). Puestos escolares: 30.

Municipio: Mairena del Aljarafe. Número de expediente: 15.320. Domicilio: Carretera de Mairena a Almansilla, kilómetro 0,3. Denominación: «María». Titular: «Celemin, S. A.», y «Jardín de Infancia María, S. A.». Fecha de autorización previa: 27 de febrero de 1979. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Siete (tres de Jardín de Infancia y cuatro de Párvulos). Puestos escolares: 210. Nivel: EGB. Número de unidades: Ocho. Puestos escolares: 320.

18675 ORDEN de 29 de junio de 1981 por la que se crea el premio nacional anual de Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, Cerámica y Restauración.

Hmo. Sr. Siendo considerable el número de trabajos artísticos confeccionados o perfeccionados en el seno de las Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, y teniendo en cuenta que en otros niveles educativos existen premios, de alcance nacional, que constituyen un estímulo para el alumnado.

Este Ministerio ha dispuesto lo siguiente:

Primero.—Cada curso escolar se celebrará un concurso para otorgar un premio nacional y dos accésit entre los trabajos de alumnos matriculados en las Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, Cerámica y Restauración, realizados expresamente para las correspondientes pruebas de reválida.

Segundo.—La selección previa de los trabajos que concurren al premio nacional se acomodará al calendario siguiente:

a) En el mes de octubre de cada año las Escuelas Oficiales de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, Restauración y Cerámica que lo deseen seleccionarán entre sus graduados del curso inmediatamente anterior los trabajos realizados para las pruebas de reválida que aspiren al premio nacional.

b) Durante el mes de noviembre siguiente se podrán exponer en los Centros las obras presentadas. En el mes de diciembre, un Jurado compuesto por tres docentes de los citados Centros, elegidos por el claustro, seleccionará una obra que representará a la Escuela en este premio nacional.

c) Cada Escuela solamente podrá elegir una obra, la cual, con el acta de selección y una copia del expediente académico del graduado, se remitirá al Ministerio de Educación y Ciencia antes del día 15 del referido mes de diciembre.

d) El Departamento, una vez recibidos los trabajos y los expedientes, podrá organizar, previamente, una exposición o proceder, sin más, a las concesiones del premio nacional y sus accésit si existieran trabajos que lo merezcan. La selección se hará por un Jurado compuesto por un Presidente, dos Profesores de término, dos Profesores de entrada y dos Maestros de Taller de Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos designados por el Ministerio.

Tercero.—Los trabajos premiados tendrán el destino que el Ministerio de Educación y Ciencia estime conveniente, de acuerdo con su naturaleza y méritos artísticos. La concesión del premio y de los accésit no generará otro derecho que el de la expedición de diplomas por el Departamento a nombre de los respectivos graduados.

Cuarto.—El resultado del concurso nacional se aprobará por Orden ministerial y se hará público en el «Boletín Oficial del Estado» y del Departamento.

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

Madrid 29 de junio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario, Antonio Lago Carballo.

Hmo. Sr. Director general de Personal.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

18676 RESOLUCION de 9 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo S. A.» (ENPETROL), recibido en esta Dirección General con fecha 24 de marzo de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 12 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general, sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa Nacional del Petróleo, S. A. (ENPETROL).

CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A.»

Artículo preliminar:

1.º Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 modificado del vigente Reglamento de Régimen Interior de ex REPESA hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 1981, se aplicará de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2.º de este artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

- Asignados.
- Valor punto del sistema V. P. T.
- Plus Tarragona.
- Complemento personal residual derivado de la V. P. T., complemento de puesto, plus de polivalencia y plus de homologación.

b) Si por disposiciones legales, el artículo 97 modificado 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 modificado 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.

2.º Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores los efectos del artículo 97 modificado, 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.

3.º 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.

Artículo 1.º 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.º Ambito funcional.—Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleos y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio únicamente las actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las industrias de Refino de Petróleos, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Enseñanza y Construcción.

Art. 3.º 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 de 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.

Art. 4.º 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 1981, salvo para las que expresamente se establece otra fecha en el artículo del mismo, así como para el tema relativo a jubilación, que expresamente se pacta una vigencia de dos años.

En cuanto al tema relativo a la jornada de trabajo, se pacta una vigencia de dos años, condicionada al acuerdo que habrán de conseguir la representación de la Empresa y el Comité Central (o la Comisión por él designada), en los términos prevenidos en el artículo 36.

Art. 5.º Duración, prórrogas y resolución.—La duración de este Convenio será de un año, con las excepciones señaladas, finalizando el 31 de diciembre de 1981.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Art. 6.º 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 fijará 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 le sustituyan, y de los asesores jurídicos y económicos que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación social.

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

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

Art. 7.º 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.

Art. 8.º Sistema retributivo.—Es propósito de la Comisión negociadora continuar en el futuro 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.

A tal fin, durante el año 1981, se mantiene la opción a los trabajadores que tienen establecida su retribución en función del sistema de V. P. T. a continuar con su actual sistema retributivo o a cambiarse al sistema general en las condiciones que se especifican en el artículo 25.

Para años sucesivos, se procurará seguir avanzando en la línea de igualación del sistema, en lo que a retribución y promoción se refiere, de forma que se propicie una mayor flexibilidad en las retribuciones, así como la transformación del complemento residual, en asignado, siempre que esto lo permita la nueva escala de retribuciones que pueda establecerse para cada uno de los grupos o puestos de trabajo.

Art. 9.º Haberes asignados.—Con efectos de 1 de enero de 1981, los haberes asignados, en pesetas brutas, serán los siguientes:

Sistema general

Nivel		Asignado/año 14 pagas.	Asignado/mes
Tarragona	Resto		
	1	2.557.519	182.680
	2	2.258.345	161.310
	3	1.957.858	139.847
12 C	4 C	1.921.934	137.281
12 B	4 B	1.814.960	129.640
12 A	4 A	1.718.724	122.766
11 B	5 B	1.639.708	117.122
11 A	5 A	1.578.038	112.717
10 B	6 B	1.430.702	102.193
10 A	6 A	1.356.768	96.912
	7 B	1.278.424	91.316
9	7 A	1.223.086	87.364
	8 B	1.153.726	82.409
8	8 A	1.100.428	78.602
7 B	9 B	1.031.408	73.672
7 A	9 A	989.324	70.666
	10 B	943.320	67.360
6	10 A	903.252	64.518
5 B	11 B	871.486	62.249
5 A	11 A	836.206	59.729
4 B	12 B	817.572	58.398
4 A	12 A	781.144	55.796
3 B	13 B	761.833	54.417
3 A	13 A	727.510	51.965
2	14	703.682	50.263
1	15	669.374	49.241

Con objeto de estimular la promoción entre los niveles 9 al 15 se ha realizado un principio de corrección de curva que ha producido la consecuencia de asignar valores a dichos niveles superiores al 15,1 por 100.

Dado que los haberes asignados del sistema general contemplar en los niveles citados subidas superiores al 15,1 por 100 (porcentaje general de actualización correspondiente a 1981), los excesos sobre el citado porcentaje serán comparables con el complemento personal residual, a tenor de lo pactado en el Convenio de 1980 (artículo 27).

Para el personal sujeto al sistema de valoración de puestos de trabajo, los haberes asignados serán los siguientes:

Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes	Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes
1	2.557.519	182.680	9	964.824	68.916
2	2.258.345	161.310	10	859.474	61.391
3	1.957.858	139.847	11	771.120	55.080
4	1.718.724	122.766	12	741.776	52.984
5	1.578.038	112.717	13	712.446	50.889
6	1.294.860	92.490	14	701.876	50.134
7	1.208.032	86.288	15	689.262	49.233
8	1.086.456	77.604			

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			Nivel		
Tarragona	Resto	Sistema general	Tarragona	Resto	Sistema general
	1	255.752	7 B	9 B	103.141
	2	225.834	7 A	9 A	98.932
	3	195.786		10 B	94.332
12 C	4 C	192.193	6	10 A	90.325
12 B	4 B	181.496		5 B	87.149
12 A	4 A	171.872	5 A	11 A	83.821
11 B	5 B	163.971	4 B	12 B	81.757
11 A	5 A	157.804	4 A	12 A	78.114
10 B	6 B	143.070	3 B	13 B	76.184
10 A	6 A	135.877	3 A	13 A	72.751
	7 B	127.842	2	14	70.368
9	7 A	122.310	1	15	68.937
	8 B	115.373			
8	8 A	110.043			

Para el personal sujeto al sistema de valoración de puestos de trabajo, la compensación por beneficios será la siguiente:

Nivel	Personal sujeto a VPT	Nivel	Personal sujeto a VPT
1	255.752	9	96.482
2	225.834	10	85.947
3	195.786	11	77.112
4	171.872	12	74.178
5	157.804	13	71.245
6	129.486	14	70.188
7	120.803	15	68.928
8	108.646		

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 25 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 1981 y el 50 por 100 restante con los del mes de febrero de 1982.

Art. 11 *Antigüedad*.—Los valores de este complemento salarial para 1981 serán los siguientes:

Cartagena, Madrid, Puertollano		Tarragona	
Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
4 y 5	3.525	12 y 11	2.602
6 y 7	2.528	10 y 9	2.037
8 y 9	2.032	8 y 7	1.811
10 y 11	1.586	6 y 5	1.586
12, 13, 14 y 15	1.301	4, 3, 2 y 1.	1.301

Art. 12 *Plus de desplazamiento*.—La cuantía de este plus se mantiene en 100 pesetas por día de asistencia al trabajo. Este plus se abonará también cuando se viaje en comisión de servicio.

Art. 13 *Plus de Tarragona*.—Para 1981 se eleva este plus en el 15,1 por 100, resultando los siguientes valores en pesetas brutas:

Nivel	Ptas./año	Ptas./mes	Nivel	Ptas./año	Ptas./mes
12 C	73.009	5.215	7 A	68.811	4.901
12 B	68.616	4.901	6	65.544	4.682
12 A	57.024	4.073	5 B	64.182	4.584
11 B	57.024	4.073	5 A	62.818	4.487
11 A	57.024	4.073	4 B	62.136	4.438
10 B	87.304	6.238	4 A	60.774	4.341
10 A	82.489	5.892	3 B	60.090	4.292
9	76.452	5.461	3 A	58.727	4.195
8	72.382	5.169	2	57.704	4.122
7 B	69.976	4.998	1	57.024	4.073

Art. 14 *Plus de relevo*.—Se mantiene la cuantía de este plus en el porcentaje de cinco por ciento 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:

Nivel		Sistema general	
Tarragona	Resto	Pesetas/mes	Pesetas/año
12 C	4 C	6.864	82.369
12 B	4 B	6.482	77.784
12 A	4 A	6.138	73.658
11 B	5 B	5.856	70.272
11 A	5 A	5.636	67.632
10 B	6 B	5.110	61.320
10 A	6 A	4.846	58.152
9	7 B	4.566	54.792
	7 A	4.368	52.416
8	8 B	4.120	49.440
7 B	8 A	3.930	47.160
7 A	9 B	3.684	44.208
	9 A	3.533	42.396
6	10 B	3.369	40.428
5 B	10 A	3.226	38.712
5 A	11 B	3.112	37.344
4 B	11 A	2.986	35.832
4 A	12 B	2.920	35.040
3 B	12 A	2.790	33.480
3 A	13 B	2.721	32.652
2	13 A	2.598	31.176
1	14	2.513	30.156
	15	2.462	29.544

Para el personal sujeto a la valoración de puestos de trabajo, los valores serán los siguientes:

Personal sujeto a VPT			Personal sujeto a VPT		
Nivel	Ptas./mes	Ptas./año	Nivel	Ptas./mes	Ptas./año
4	6.138	73.658	10	3.070	36.840
5	5.636	67.632	11	2.754	33.048
6	4.624	55.488	12	2.649	31.788
7	4.314	51.768	13	2.544	30.528
8	3.880	46.560	14	2.507	30.084
9	3.446	41.352	15	2.462	29.544

Cuando 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. 15 *Plus de turnicidad*.—Con efectos de 1 de enero de 1981 se fija la cuantía de este plus en 125 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 19.

Art. 16 *Plus de nocturnidad*.—Con efectos de 1 de enero de 1981, se fija la cuantía de este plus en 400 pesetas por noche, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «trabajos a turno», en su apartado 2.7) a), para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que continúe con el sistema de V.P.T., 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 400 pesetas por noche.

En el caso del personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 19.

Art. 17 *Plus de retén*.—Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de ENPETROL, así como el importe del citado plus en 7.000 pesetas por semana en situación de retén.

Art. 18 *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 mantendrá en cada Centro de trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: El análisis de las realizadas, e 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 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 tengan 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 porcentajes de recargo.—Durante la vigencia del presente Convenio continuarán aplicándose los valores contenidos en las tablas vigentes en 1980, abonándose todas las horas con un recargo del 75 por 100.

Cartagena, Madrid, Puertollano

Nivel	Base	75 por 100	Nivel	Base	75 por 100
6	337,65	590,89	11	184,16	322,28
7	309,97	542,45	12	164,06	287,11
8	271,22	474,64	13	143,96	251,97
9	241,06	421,89	14	127,23	222,65
10	204,24	357,42	15	120,55	210,96

Tarragona

Nivel	Base	75 por 100	Nivel	Base	75 por 100
1	120,55	210,96	6	204,24	357,42
2	127,23	222,65	7 A	234,38	410,17
3 A	137,28	240,24	7 B	247,78	433,62
3 B	150,65	263,64	8	271,23	474,65
4 A	157,37	275,40	9	311,41	544,97
4 B	170,76	298,83	10 A	354,95	621,16
5 A	177,45	310,54	10 B	378,38	662,17
5 B	190,86	334,01			

Art. 19. Compensación niveles 6, 7 y 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 plus de turnicidad y nocturnidad, en su caso, o percibir una compensación global consistente en:

- 1.725 pesetas/brutas por mes por jornada normal, y
- 7.650 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 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 12 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. 20. Valoración de puestos de trabajo.—Para el personal sujeto a este sistema y para 1981, se actualiza el valor del punto en el 15,1 por 100.

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

Art. 21. Plus Madrid.—Se mantiene este plus en 2.350 pesetas brutas a percibir en doce pagas.

Art. 22. 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. 23. Plus de equipo permanente.—Se mantiene el valor de este plus en 80 pesetas por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «trabajos a turno».

Art. 24. Complemento de incapacidad laboral transitoria.—Si a lo largo del año 1981 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 R. R. I. 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 de Tarragona, V.P.T., plus de 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 1982, caso de cumplirse la condición prevista en el párrafo primero y como tal complemento quedará sin efecto el 31 de diciembre de 1981, excepto para el personal que tuviese derecho a mismo por R.R.I.

Art. 25. Procedimiento para optar por la sustitución de la V. P. T.—Se mantiene el procedimiento para optar por la sustitución de V. P. T. establecido en el Convenio de 1980, consistente en:

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 general.

b) Personal a turno con valoración:

— Se detrae de la V. P. T. la cantidad de 26.178 pesetas anuales en concepto de nocturnidad (setenta y tres noches por 386 pesetas). El plus de nocturnidad lo percibirá, como tal, el trabajador en el recibo de salario, a razón de 400 pesetas por noche efectiva trabajada.

— Se detrae de la V. P. T. la cantidad de 8.260 pesetas anuales en concepto de turnicidad (236 días por 35 pesetas). El plus de turnicidad lo percibirá como tal el trabajador en el recibo de salarios a razón de 125 pesetas/día a turno.

A partir de este punto pueden plantearse los siguientes casos, en función de las circunstancias de V. P. T. 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 quede 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 queda 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 debajo 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 al 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, etcétera.

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

Durante el año 1981 todos los trabajadores con derecho a V. P. T., con edad inferior a 57 años, podrán optar al cambio de sistema, surtiendo efecto el mes siguiente al de su solicitud.

A partir del día 1 de enero de 1981 y con la fecha límite de 30 de abril del mismo año, los trabajadores con edad igual o superior a los cincuenta y siete años, podrán optar por el sistema general, surtiendo efectos la opción el mes siguiente al de la solicitud.

Art. 26. Previsión Social Complementaria.—Las líneas fundamentales del sistema de Previsión Social Complementaria, son las siguientes:

1.º 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.º 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 y la 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.º 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 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.

En todos los párrafos la referencia a sesenta y dos años y seis meses quedará reducida a sesenta y dos años con efectos el día 1 de enero de 1983.

4.º Financiación del sistema.—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 realizará, 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 + antigüedad — 0,78 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 cinco por ciento 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 descontada 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 mismo.

5.º Fondos existentes a 31 de diciembre de 1979.—Con la finalidad de eliminar las referencias a las distintas procedencias que dieron origen a EMPETROL, 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.º 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.

7.º Período de carencia.—El personal que ingrese en la Empresa a partir del 1 de enero de 1981 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.º 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 disponer de datos, los 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 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.º 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 algún alguna modificación que pudiera afectar a lo pactado, la representación de los trabajadores y de la Empresa se replanteará en la Comisión de Garantía del Convenio los aspectos que pudieran quedar afectados.

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

Art. 27. Grupo de Empresa y ayuda social.—Para el año 1981, las subvenciones por estos conceptos se mantienen en las mismas cuantías que en 1980.

Art. 28. Subsidio de viudas de jubilados.—Se mantiene la cuantía de 50.000 pesetas netas por este concepto.

Art. 29. Subvención de economato Tarragona.—Se mantiene este concepto en las cuantías siguientes:

Solteros: 1.881 pesetas por mes.

Casados: 2.306 pesetas por mes.

Por hijo: 142 pesetas por mes.

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

Art. 30. Subvención comidas Madrid.—La cuantía de esta subvención se mantiene en 285 pesetas para el año 1981.

Art. 31. Ayuda escolar y becas.—Se mantiene el concepto de ayuda escolar y becas para los estudios del curso 1981-1982, 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
ETGM	11.200	—	5.700	—
Estudios superiores	13.900	—	8.400	—

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

B) Becas:

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

Art. 32. *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 INP 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 INP. 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 INP 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 sobreentiende 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. 33. *Ayuda sanitaria.*—Para el Centro de trabajo de Tarragona, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la totalidad de los aumentos de las cuotas será a cargo del personal de dicho Centro.

Para años sucesivos los incrementos que pudieran experimentar las cuotas serán a cargo del personal 1/3 de su importe y, a cargo de la Empresa los 2/3 restantes.

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 estuviere disfrutando de este beneficio con la misma Compañía en virtud de su trabajo.

Para el Centro de trabajo de Madrid, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa asumirá las subidas de cuotas que pudieran producirse, con el tope de 706 pesetas por beneficiario.

Para años sucesivos de producirse incrementos por encima del tope de 706 pesetas, 1/3 del importe será a cargo del personal y los 2/3 restantes por cuenta de la Empresa.

Para el Centro de Puertollano se mantiene en este concepto lo pactado en el Convenio Colectivo del año 1980.

En el caso de que por acuerdo entre el personal y la Dirección del Centro de trabajo de Tarragona se cambiase la Compañía que presta los servicios, la Empresa mantendrá su aportación económica actual salvo que las cuotas de la nueva compañía fuesen inferiores a ello.

Si se produjese este supuesto, en caso de subida posterior de las cuotas, sería de aplicación lo dispuesto para el Centro de trabajo de Madrid.

Art. 34. *Compensación oleoducto.*—Esta compensación continúa en 4.600 pesetas por mes, manteniéndose tanto el concepto a que responde como su forma de pago.

Art. 35. *Seguro.*—Con efectos al día 1 de abril de 1981 la Dirección de la Empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá las siguientes contingencias:

a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales.

b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no de trabajo.

Las garantías serán de un millón de pesetas en el caso a) y de dos millones de pesetas en el caso b).

Los trabajadores participarán en el coste de este seguro prorrateado por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima bruta siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contratada la póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración, la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador a través del Comité Central de Empresa.

Los beneficios del seguro se extienden desde la fecha indicada el 1 de abril de 1981, hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja si esta fuera debida a cualquier otro motivo.

Durante los periodos de suspensión de la relación laboral por causas distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas al alta, el beneficio del seguro queda interrumpido, no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho periodo, se produjese la contingencia asegurada.

Art. 36. *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 existen. 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 1977. 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.

Se pacta para 1982 una jornada de 1.850 horas efectivas anuales, equivalentes a 41 horas semanales, la cual será de aplicación a todos los Centros de ENPETROL.

• El cumplimiento de esta reducción pactada se condicionará al acuerdo que habrán de conseguir la representación de la Empresa con el Comité Central (o la Comisión por él designada), a cuyos efectos se reunirán a partir del día 16 de septiembre de 1981. Este acuerdo, sin más trámite, será vinculante.

En cualquier caso, la jornada intensiva de verano no podrá sobrepasar los tres meses actualmente establecidos.

El personal a turno del Centro de Tarragona continuará con el mismo régimen de cuadrantes y horarios.

Art. 37. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

c) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 50 kilómetros de la residencia del trabajador. Tres días.

— Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada. Cuatro días.

— Cuando la residencia del familiar esté en diferente provincia. Cinco días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días

necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

Art. 38. Otras 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. 39. Ejercicio de derechos sindicales.—A fin de que los trabajadores de ENPETROL puedan ejecutar 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, entendiendo por tales los de Madrid, Cartagena, Puerto Llano 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 intercomarcial o superior.

g) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviese la condición de miembro del Comité de Empresa no le serían de aplicación las cuarenta horas mensuales que para aquellos 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 40, Convenio 1979, 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) Igualmente, podrán asistir los Delegados a las reuniones del Comité Central de Empresa, bajo las siguientes condiciones:

— Que así lo autorice, por mayoría, dicho Órgano en cada reunión.

— Que, una vez aprobada la asistencia, ésta se realice con voz pero sin voto.

— Que la asistencia se limite a un solo Delegado por Central Sindical o Sindicato reconocido en el ámbito de la Empresa.

l) 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 señala expresamente el carácter reservado.

Art. 40. Ejercicio de los derechos de representación.—Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

tado 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 sócos 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 hubiere lugar.

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

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

d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas 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 informativa.

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 rebasaran 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. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trata del Presidente o Secretario del Comité.

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 a actos, reuniones, asambleas, etc., a las que fuese oficialmente citado por la Central o Asociación Profesional por su calidad de miembro del Comité de Empresa.

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 instrucción 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 e 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.

En relación con estas funciones, los Comités de los Centros de Trabajo podrán designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

— 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, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

m) Se mantiene 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 éstos 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. 41. Vigencia de las normas sobre el ejercicio de los derechos sindicales.—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.

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 resultase más limitativa que las aquí pactadas, la Empresa se compromete a respetar lo pactado durante la vigencia del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL

En el plazo de seis 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—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 RE-PESA.

— 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.

Segunda.—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.

18677

RESOLUCION de 12 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Elaboración de Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Elaboración de Arroz, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de junio de 1981, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera y por la Asociación Empresarial de Industriales Arroceros el día 20 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 12 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.