

Número finca	Titular y domicilio	Superficie afectada (m ²)	Datos catastrales			Fechas del levantamiento de las actas Año 1982		
			Polígono	Parcela	Naturaleza y clase del bien afectado	Día	Mes	Hora
PL-464	Manuel Muñiz García. Campomanes. Lena.	2.320	25	101.	Rústica. Pradera 4.ª	16	6	11
PL-465	Excelentísimo Ayuntamiento de Lena.	552	—	—	Camino.	16	6	13

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

11188 ORDEN de 8 de marzo de 1982 por la que se autoriza al Centro privado de Formación Profesional de 1.º y 2.º grados, homologado, «Virgen de Guadalupe», de Badajoz, la implantación del curso de adaptación para alumnos procedentes de Bachillerato.

Ilmo. Sr.: Vista la petición formulada por el titular del Centro privado de Formación Profesional de 1.º y 2.º grados homologado, «Virgen de Guadalupe», de Badajoz, para que se le autorice la implantación del curso de adaptación para alumnos procedentes de Bachillerato;

Teniendo en cuenta las razones alegadas, y los informes y propuesta de la Dirección Provincial de Educación y Ciencia en sentido favorable,

Este Ministerio ha resuelto autorizar al Centro privado de Formación Profesional de 1.º y 2.º grados, homologado, «Virgen de Guadalupe», de Badajoz, Avenida Carretera de la Corte, 117, la implantación del curso de adaptación para alumnos procedentes de Bachillerato, con sujeción a lo determinado en el número 4.2 de la Orden de 5 de diciembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 11).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de marzo de 1982.—P. D. (Orden de 2 de febrero de 1974) el Subsecretario de Ordenación Educativa, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11189 RESOLUCION de 22 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A. (ENPETROL)», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 19 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 26 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

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

Artículo preliminar:

Primero.—Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del vigente Regla-

mento 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 1982, 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 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 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.

Segundo.—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, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

Tercero.—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 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.

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 1982.

Art. 5.º *Duración, prórrogas y resolución*.—La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1982.

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 legisla-

ción 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 utilizando desde que se negoció el primer Convenio Colectivo de ámbito general para «Enpetrol».

A tal fin y con fecha límite al 30 de septiembre de 1982, se mantiene 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.

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 le permita la nueva escala de retribuciones que pueda establecerse para cada uno de los grupos o puestos de trabajo.

Art. 9.º *Promoción.*—Durante el presente año, la Dirección de la Empresa arbitrará los medios y fijará los criterios para que puedan asignarse los subniveles B.

La posibilidad de promoción apuntada solamente corresponderá a las personas que vienen percibiendo sus retribuciones por el sistema general y no pertenezcan al Centro de trabajo de Tarragona.

Art. 10. *Haberes asignados.*—Con efectos de 1 de enero de 1982, los haberes asignados, en pesetas brutas, serán los siguientes:

Sistema general

Nivel		Asignado/año	
Tarragona	Resto	14 pagas	Asignado/mes
	1	2.838.850	202.775
	2	2.506.756	179.054
	3	2.173.220	155.230
12 C	4 C	2.133.348	152.382
12 B	4 B	2.014.600	143.900
12 A	4 A	1.907.780	136.270
11 B	5 B	1.820.070	130.005
11 A	5 A	1.751.624	125.116
10 B	6 B	1.588.076	113.434
10 A	6 A	1.508.008	107.572
	7 B	1.418.054	101.361
9	7 A	1.357.636	96.974
	8 B	1.280.636	91.474
8	8 A	1.221.472	87.248
7 B	9 B	1.144.864	81.778
7 A	9 A	1.098.146	78.439
	10 B	1.047.088	74.792
	10 A	1.002.610	71.615
6	11 B	967.344	69.096
5 B	11 A	928.186	66.299
5 A	12 B	907.508	64.822
4 B	12 A	867.076	61.934
4 A	13 B	845.642	60.403
3 B	13 A	807.534	57.681
3 A	14	781.088	55.792
2	15	765.212	54.658
1			

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
1	2.838.850	202.775
2	2.506.756	179.054
3	2.173.220	155.230
4	1.907.780	136.270
5	1.751.624	125.116
6	1.437.296	102.664
7	1.340.920	95.780
8	1.205.960	86.140
9	1.070.958	76.497
10	954.016	68.144
11	855.946	61.139
12	823.368	58.812
13	790.818	56.487
14	779.086	55.649
15	765.066	54.649

Art. 11. *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
Tarragona	Resto	
	1	283.885
	2	250.678
	3	217.322
	4 C	213.335
12 C	4 B	201.460
12 B	4 A	190.778
12 A	5 B	182.007
11 B	5 A	175.162
11 A	6 B	158.808
10 B	6 A	150.601
10 A	7 B	141.905
	7 A	135.764
	8 B	128.064
8	8 A	122.147
7 B	9 B	114.486
7 A	9 A	109.815
	10 B	104.709
6	10 A	100.281
5 B	11 B	96.734
5 A	11 A	92.819
4 B	12 B	90.751
4 A	12 A	86.708
3 B	13 B	84.564
3 A	13 A	80.753
2	14	78.109
1	15	76.521

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

Nivel	Personal sujeto a VPT
1	283.885
2	250.678
3	217.322
4	180.778
5	175.162
6	143.730
7	134.092
8	120.596
9	107.096
10	95.402
11	85.595
12	82.337
13	79.082
14	77.909
15	76.509

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

vista 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 1982 y el 50 por 100 restante con los del mes de febrero de 1983.

Art. 12. *Antigüedad*.—Los valores de este complemento salarial para 1982 serán los siguientes:

Cartagena-Madrid-Puertollano		Tarragona	
Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
4	3.913	12	2.888
5		11	
6		10	
7	2.806	9	2.261
8		8	
9	2.256	7	2.010
10		6	
11		5	
12	1.760	4	1.760
13		3	
14		2	
15	1.444	1	1.444

Art. 13. *Plus de desplazamiento*.—La cuantía de este plus se fija en 111 pesetas por día de asistencia al trabajo.

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

Art. 14. *Plus Tarragona*.—Para 1982 se fija este plus en los siguientes valores:

Nivel	Pesetas/año	Pesetas/mes
12 C	81.046	5.789
12 B	76.160	5.440
12 A	63.294	4.521
11 B	63.294	4.521
11 A	63.294	4.521
10 B	96.908	6.922
10 A	91.560	6.540
9	84.868	6.062
8	80.332	5.738
7 B	77.672	5.548
7 A	76.160	5.440
6	72.758	5.197
5 B	71.232	5.088
5 A	69.734	4.981
4 B	68.964	4.926
4 A	67.466	4.819
3 B	66.896	4.764
3 A	65.184	4.656
2	64.050	4.575
1	63.294	4.521

Art. 15. *Plus de relevo*.—Se mantiene la cuantía de este plus en el porcentaje de 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:

Nivel		Sistema general	
Tarragona	Resto	Pesetas/mes	Pesetas/año
12 C	4 C	7.619	91.428
12 B	4 B	7.195	86.340
12 A	4 A	6.813	81.758
11 B	5 B	6.500	78.000
11 A	5 A	6.256	75.072
10 B	6 B	5.872	68.064
10 A	6 A	5.379	64.548
	7 B	5.068	60.816
9	7 A	4.948	58.176
	8 B	4.573	54.876
8	8 A	4.362	52.344
7 B	9 B	4.089	49.068
7 A	9 A	3.922	47.064
	10 B	3.740	44.880
6	10 A	3.581	42.972
5 B	11 B	3.454	41.448
5 A	11 A	3.314	39.768
4 B	12 B	3.241	38.892
4 A	12 A	3.097	37.164
3 B	13 B	3.020	36.240
3 A	13 A	2.884	34.608
2	14	2.789	33.468
1	15	2.733	32.796

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

Nivel	Personal sujeto a VPT	
	Pesetas/mes	Pesetas/año
4	6.813	81.758
5	6.256	75.072
6	5.133	61.596
7	4.789	57.468
8	4.307	51.684
9	3.825	45.900
10	3.408	40.896
11	3.057	36.684
12	2.940	35.280
13	2.824	33.888
14	2.783	33.396
15	2.734	32.808

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. 16. *Plus de turnicidad*.—Con efectos de 1 de enero de 1982 se fija la cuantía de este plus en 139 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 de régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 21.

Art. 17. *Plus de nocturnidad*.—Con efectos de 1 de enero de 1982, se fija la cuantía de este plus en 444 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 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 444 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 21.

Art. 18. *Plus grupo de apoyo*.—La cuantía del plus grupo de apoyo creado en virtud de la norma general número 24, sobre «trabajos a turno», se fija con efectos de 1 de enero de 1982 en 2.220 pesetas brutas por mes.

Art. 19. *Plus de retén*.—Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de «Enpetrol» y se fija el importe del citado plus en 7.770 pesetas por semana en situación de retén.

Art. 20. *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, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro

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, pudiéndose solicitar la presencia del mando autorizante de las horas.

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

a) No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las efectuadas por:

- El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante.
- Periodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Incidencias en el turno.
- Paradas y puestas en marcha de instalaciones.
- Equipo de retén
- Reparaciones perentorias que afecten a la producción.

- Para evitar pérdida o inutilización de materias primas.
- Trabajos punta o especiales.

c) El resto de horas extraordinarias cuyo motivo no se encuentre relacionado en los apartados anteriores, se considerarán no estructurales, salvo que por acuerdo de la Comisión mixta de horas extraordinarias de cada Centro de trabajo se califiquen como estructurales.

Valor de horas extraordinarias y porcentaje de recargo.— Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los valores contenidos en las tablas que a continuación se indican, abonándose todas las horas con un recargo del 75 por 100.

Nivel		Base	75 por 100
General	Tarragona		
6 B	10 B	420	735
6 A	10 A	394	690
7 B	—	362	633
7 A	9	346	605
8 B	—	318	553
8 A	8	302	527
9 B	7 B	276	482
9 A	7 A	268	469
10 B	—	238	418
10 A	6	227	397
11 B	5 B	212	371
11 A	5 A	205	358
12 B	4 B	190	332
12 A	4 A	183	319
13 B	3 B	168	293
13 A	3 A	160	280
14	2	142	248
15	1	134	235

Art. 21. *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 pluses de turnicidad y nocturnidad, en su caso, o percibir una compensación global consistente en:

- 1.915 pesetas brutas por mes de jornada normal, y
- 8.492 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 de 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 de turno, en sustitución de doblajes, se compensará con medio franqueo.

No obstante, el personal de la antigua Calvo Sobelo 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. 22. *Valoración de puestos de trabajo.*—Para el personal sujeto a este sistema y para 1982, se actualiza el valor del punto en el 11 por 100.

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

Art. 23. *Plus Madrid.*—Se fija este plus en 2.600 pesetas brutas a percibir en doce pagas.

Art. 24. *Servicio militar.*—Los trabajadores con antigüedad del 1 de enero de 1979 o superior que se incorporen al servicio militar o se hallen realizando el mismo percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondiera en situación de activo, excepto los pluses que se perciben en función de la asistencia y tipo de trabajo.

Art. 25. *Plus equipo permanente.*—Se fija el valor de este plus en 89 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 1982 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 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 1983 caso de cumplirse la condición prevista en el párrafo primero y como tal complemento quedará sin efecto el 31 de diciembre de 1982, excepto para el personal que tuviese derecho al mismo por R. R. I.

Art. 27. *Procedimiento para optar por la sustitución de la VPT.*—Se mantiene el procedimiento para optar por la sustitución de VPT 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 VPT la cantidad de 31.390 pesetas anuales en concepto de nocturnidad (73 noches por 430 pesetas). El plus de nocturnidad lo percibirá, como tal, el trabajador en el recibo de salarios a razón de 444 pesetas por noche efectiva trabajada.

— Se detrae de la VPT la cantidad de 11.564 pesetas anuales en concepto de nocturnidad (73 noches por 430 pesetas). turnicidad lo percibirá como tal el trabajador en el recibo de salarios a razón de 139 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 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».

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, finalizando la opción que se facilitó en los años 1980 y 1981 en 30 de septiembre de 1982.

Durante este período todos los trabajadores con derecho a VPT con edad inferior a cincuenta y siete años podrán optar al cambio de sistema, surtiendo efecto el mes siguiente al de su solicitud.

A partir del día 1 de enero de 1982 y con la fecha límite y última de 30 de junio 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. 28. *Previsión social complementaria.*—Las líneas fundamentales del sistema de previsión social complementaria son 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 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. 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.

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

4. 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 4 por 100 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:

$$\text{Aportación mensual} = 0,04 (\text{asignado} + \text{antigüedad} - 0,76 \text{ salario regulador}).$$

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 mismo.

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.

7. 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. 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, 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 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. 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 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. 29. Grupo de Empresa y ayuda social.—Para el año 1982, las subvenciones aportadas en el año 1981 por estos conceptos se incrementarán en el 11 por 100.

Art. 30. Subsidio de viudas de jubilados.—Se fija la cuantía de este concepto en 55.500 pesetas netas.

Art. 31. Subvención de economato Tarragona.—Se fija este concepto en las cuantías siguientes:

Solteros: 2.088 pesetas por mes.
Casados: 2.559 pesetas por mes.
Por hijo: 157 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 516 pesetas por mes y el otro se acogerá al sistema general.

Art. 32. Subvención comidas Madrid.—La cuantía de esta subvención se fija en 294 pesetas por el año 1982.

Art. 33. Ayuda escolar y becas.—Se mantiene el concepto de ayuda escolar y becas para los estudios del curso 1982-1983, según la normativa actual y valores siguientes:

	Oficinas centrales		Resto empresa	
	Colegios oficiales	Colegios privados	Colegios oficiales	Colegios privados
A) Ayuda escolar:				
Tipo de estudios:				
EGB (primer ciclo).	7.770	12.432	3.219	6.327
EGB (2.º ciclo):				
Bachillerato y BUP.	7.770	15.429	3.219	9.324
E. T. G. M.	12.432	—	6.327	—
Estudios superiores.	15.929	—	9.324	—

Se abonarán 38.517 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.

Los alumnos de EGB y BUP que se vean obligados a repetir curso como consecuencia de enfermedad, fehacientemente probada, y que le haya impedido una asistencia normal a clase, conservarán por un año más el derecho a la ayuda.

Para aquellos otros, dentro de los mismos grupos que, por modificación de plan de estudios u otras razones de tipo similar, la Dirección del Centro escolar certifique que debe repetir curso sin que para dicha certificación intervenga negativamente el comportamiento del alumno, también conservarán por un año más el derecho a la ayuda.

	Pesetas
B) Becas:	
Estudios superiores	19.980
Estudios medios	13.875
Bachillerato (Colegio privado)	11.100
Bachillerato (Colegio oficial)	7.215
Formación Profesional	7.215

Art. 34. *Ayuda 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 8.550 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. 35. *Ayuda sanitaria.*—Para el Centro de trabajo de Tarragona durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y 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 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 y para años sucesivos, la Empresa asumirá las subidas de cuotas que pudieran producirse con el tope de 706 pesetas por beneficiario. De producirse incremento 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 trabajo de Puertollano se fija la cuantía de este concepto pactado en el Convenio Colectivo del año 1979 en 444 pesetas.

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 las cuotas, sería de aplicación lo dispuesto para el Centro de trabajo de Madrid.

Art. 36. *Compensación oleoducto.*—Esta compensación se fija en 5.106 pesetas por mes, manteniéndose tanto el concepto a que responde como su forma de pago.

Art. 37. *Seguro.*—Continuará vigente el seguro colectivo contratado por la Dirección de la Empresa con efectos al día 1 de abril de 1981, que cubre 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 prorrateando 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 trabajadora a través del Comité Central de Empresa.

Los beneficios del seguro se extienden desde la fecha indicada, 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 ésta fuera debida a cualquier otro motivo.

Durante los períodos 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 período, se produjese la contingencia asegurada.

Art. 38. *Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales.*—De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, a partir del día 1 de enero de 1982, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona, y desayuno en el de Madrid, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que para el año 1982 experimenten dichos servicios.

Art. 39. *Jornada laboral de trabajo.*—La jornada de trabajo en «Enpetrol» es de mil ochocientas cincuenta horas efectivas anuales, en los términos del acuerdo previsto en el Convenio de 1981, establecido entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores el 28 de octubre de 1981, y cuyo acta figura como anexo incorporado a dicho Convenio.

Se respetarán a título personal las jornadas más reducidas que actualmente existen. Igualmente en el Centro de trabajo 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 Centro continúen aplicándose las prácticas usuales.

Art. 40. *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, entre las que se incluye la intervención quirúrgica de tal carácter, 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. 41. *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. 42. *Ejercicio de derechos sindicales.*—A fin de que los trabajadores de «Enpetrol» puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

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

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

b) Tablones de anuncios propios para cada una de ellas.

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

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

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

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

— Recaudación de cuotas de afiliados. A este fin la Direc-

ción 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. Dicho descuento se mantendrá hasta tanto no se reciba indicación en contrario del Delegado Sindical respectivo.

— 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 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 señale expresamente el carácter reservado.

Art. 43. *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, 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 tableros 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 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 aconsejaran), 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 rebasaran las horas que tuviesen asignadas en un número no superior a cinco, 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 ser 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 aconsejaran, 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 trate 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 laborales.

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 Subdirector general 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.

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

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 Subdirección General 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. 44. *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.

Art. 45. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 46. *Fomento de empleo.*—A fin de contribuir en la medida de lo posible en el ámbito de la Empresa con las directrices emanadas del Acuerdo Nacional sobre Empleo, se pacta para el año 1982 lo siguiente:

1. La Dirección de la Empresa no ejercerá la facultad que las disposiciones legales le confieren en materia de regulación de empleo, suspensión de relaciones laborales derivadas de causas tecnológicas o económicas ni extinción de la relación laboral por causas objetivas, salvo, en este último supuesto, que se trate de personal eventual.

2. Asimismo, la Dirección de la Empresa renuncia, en relación con los trabajadores contratados temporalmente, siempre que ocupen vacantes definitivas en la estructura, a la causa de extinción del contrato prevista en el número 3 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente renuncia al período de prueba del nuevo contrato de trabajo que, con carácter indefinido, se suscribiera con dichos trabajadores.

3. Se define como plantilla necesaria de la Empresa la correspondiente a los organigramas de cada Centro de trabajo existente en cada momento. Este criterio será de aplicación a los organigramas que se aprueben con fecha posterior al 1 de enero de 1982.

4. Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección se compromete a:

a) Actualizar los organigramas existentes de acuerdo con el criterio establecido en el número 3.

b) Definir la situación real de la plantilla en relación con los organigramas vigentes, especificando las vacantes y personal excedente y disponible existentes.

c) Fijar como objetivo primordial la adecuación de la plantilla y cobertura de las vacantes que finalmente resulten, en base a los siguientes criterios:

— Optimización de los recursos internos de la Empresa.

— Adopción de las medidas necesarias tendentes a propiciar la baja en la Empresa, en los casos de personal con limitaciones físicas que no cubran las exigencias del puesto o personal en situación de excedente o disponible cuya adaptación a un puesto de estructura no sea posible por razones de edad, minusvalencia u otras de análoga naturaleza. Las posibles bajas que puedan producirse por estos motivos serán comunicadas a los Comités de Empresa de los distintos Centros.

— Reversión y adaptación a puestos de estructura del personal excedente y disponible.

— Contrataciones que, en su caso, resulten necesarias.

5. Siempre que la naturaleza del trabajo, las exigencias de los puestos y las circunstancias lo aconsejen, a juicio exclusivo de la Dirección, la Empresa hará uso de las modalidades de contratación promulgadas por el Gobierno en desarrollo del Acuerdo Nacional sobre Empleo para atender las siguientes situaciones:

a) Interinidades.

b) Cobertura provisional de vacantes definitivas.

c) Trabajos extraordinarios de carácter no repetitivo.

d) Trabajos punta.

En estas contrataciones temporales el período de prueba será de un 10 por 100 del tiempo contratado sin que pueda exceder, en ningún caso, del período que señala la legislación vigente.

6. La Dirección de la Empresa manifiesta su propósito de participar en las posibles iniciativas que se puedan desarrollar por Organismos oficiales en las respectivas zonas geográficas donde se hallen ubicados sus Centros de trabajo, dirigidas a la formación de trabajadores sin empleo que les permita un más fácil acceso a las modalidades de contratación temporal.

7. A fin de contribuir a la política nacional de pleno empleo, la Dirección se compromete, dentro de los límites legales existentes, a no conceder en lo sucesivo al personal contratado en jornada completa reducción de jornada o flexibilidad de horario con la finalidad de atender otro trabajo remunerado.

8. Durante la vigencia del presente Convenio, y a los efectos prevenidos en el mismo, la Dirección de la Empresa podrá decidir la adscripción de un trabajador, en situación de excedente o disponible, a un puesto fijo de estructura con carácter definitivo.

Para que el orden se produzca será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador afectado no ocupe un puesto de estructura.
- b) Que la adscripción al nuevo puesto no suponga un cambio de residencia.
- c) Que el cambio tenga por exclusivo objeto cubrir un puesto de estructura declarado vacante.
- d) Que el cambio se produzca dentro del mismo grupo profesional en puesto, como máximo, de dos niveles inferior al que ostentase.

O a distinto grupo profesional en puesto, como máximo, de un nivel inferior al que ostentase.

Si se cumplen los requisitos expuestos en el apartado anterior, el trabajador vendrá obligado a cumplir la orden sin perjuicio de que la Empresa le mantenga la categoría profesional y los conceptos retributivos que tuviera asignados, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos salariales por puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados por estos cambios tendrán preferencia para ocupar, sin necesidad de concurso, puestos de su categoría y grupo profesional cuando se produzcan vacantes en su propio Centro de trabajo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cubrir el puesto.

En el supuesto de que para desempeñar el puesto a que fuera designado se requiera una formación específica del trabajador, éste vendrá obligado a seguir, con la dedicación exigida, las acciones de formación necesarias.

De todos estos movimientos se dará cuenta al Comité de Empresa del respectivo Centro de trabajo.

Expresamente se hace constar que este acuerdo se adopta en virtud de lo establecido en el apartado número 4 del artículo 2.º del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril.

Art. 47. Consolidación del ejercicio de los derechos sindicales y de representación.—Consecuencias con el espíritu contenido en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y particularmente con su apartado VI, expresamente se pacta:

Ejercicio de los derechos sindicales:

1. Se faculta a los Delegados sindicales para que designen hasta dos trabajadores de su mismo Centro de trabajo y Organización Sindical, Sindicato o Asociación Profesional reconocidas en la Empresa, como sustitutos en las funciones que en el Convenio de 1981 tienen atribuidas para que, en caso de imposibilidad de aquél, puedan delegar en dichos sustitutos la realización de una o varias de sus funciones, siempre previa autorización del mando si requiriese abandonar su puesto de trabajo y cargando las horas de ausencia del sustituto a las de garantía del Delegado de Sección Sindical.

2. En cada Centro de trabajo se facilitará a las Secciones Sindicales el material ungible de oficina que se considere indispensable para el funcionamiento de la misma, en el ámbito de la Empresa y excluyendo la reproducción fotocopiada de documentos.

3. Se garantiza la reincorporación inmediata, dejando a salvo los derechos del sustituto, al puesto de trabajo de los Delegados sindicales que se hallasen en situación de excedencia por desempeño de cargo.

4. La desaparición de la exigencia de que para ser designado Delegado de Sección Sindical se cuente con un año, como mínimo, de antigüedad en la Empresa.

5. La obligación de la Empresa de entregar a los Delegados de Sección Sindical oficialmente reconocidos una copia de la transferencia realizada como consecuencia de los descuentos practicados por cuota sindical a sus afiliados.

Ejercicio de los derechos de representación:

1. Informar previamente a la firma de Vicepresidencia Ejecutiva de cualquier modificación en los organigramas de la Empresa que afecte al volumen de empleo en el Centro de trabajo de que se trate, en el sentido de que se produzca una reducción de puestos de trabajo que pueda traer como consecuencia que determinados trabajadores puedan pasar a la situación de excedentes o disponibles. En estos casos el Comité podrá emitir informe en el plazo de quince días naturales, sin que en ningún caso éste tenga carácter vinculante para la Dirección. Esta información también se facilitará al Comité cuando como consecuencia de la modificación se produzcan vacantes o simplemente se varíe la organización de la unidad orgánica de que se trate. En estos dos últimos casos la información será posterior a la firma.

2. Informar a los respectivos Comités de Centro de trabajo sobre:

— Las bajas que se produzcan en el Centro de trabajo como consecuencia de la facultad que confiere a la Dirección el párrafo 4.º del artículo 3 del artículo 28 del presente Convenio, en el menor plazo posible dentro de los treinta días siguientes a la fecha de baja del trabajador afectado.

— Las altas que, con carácter temporal, se produzcan como consecuencia de la existencia de trabajos punta, trabajos de carácter extraordinario no repetitivo, interinidades, cobertura de vacantes definitivas con carácter temporal o titulados en prácticas, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su incorporación a la Empresa.

— Las razones que la Dirección aduce para la no incorporación definitiva de un trabajador contratado temporalmente para

cubrir un puesto de estructura declarado vacante, una vez agote el período establecido en el contrato.

— Las sanciones impuestas a los trabajadores por la comisión de faltas graves y muy graves.

3. Informar al Comité Central sobre:

— Decisiones de la Dirección que se refieran a la función, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, aunque no afecte al volumen de empleo. Esta notificación será con carácter previo a la decisión y el Comité podrá emitir informe en el plazo de quince días, sin que, en ningún caso, tenga carácter vinculante para la Dirección.

— Los contratos de servicios suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo. Esta información será facilitada semestralmente.

— Las solicitudes y concesión de excedencia, en su caso, formulada por el personal, así como las solicitudes de reincorporación a la Empresa de los trabajadores que se hallasen en dicha situación.

— Los planes y acciones de formación generales y por Centros de trabajo hasta el límite que se considere realmente imprescindible y adaptación del personal excedente y disponible.

4. Ampliar el número de tablones existentes en cada Centro de trabajo hasta el límite que se considere realmente imprescindible.

5. Que, cuando a un representante del personal se le instruya expediente disciplinario, no actúe como Instructor del mismo el mando directo, a menos que así lo solicite el expedientado o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

6. Si, en casos concretos, como consecuencia de situaciones personales, un trabajador tuviese necesidad de comunicarse con su representante en los locales del Comité de Empresa, aquél podría desplazarse de su puesto de trabajo previo conocimiento y autorización del mando.

7. Asignar a los Presidentes de los Comités de Centro de Trabajo un número adicional de diez horas mensuales.

8. Cuando se produzca la modificación del «status» jurídico o del volumen de empleo en alguna de las Empresas en que «Empetrol» participa en las localidades de Puertollano y Tarragona y de ello pudiera derivarse alguna repercusión en las plantillas de aquélla, la Dirección informará oportunamente al Comité Central.

9. Dejar a salvo que la colaboración de los Comités de Empresa con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, no suponga renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.

10. Completar las atribuciones del Comité Central como a continuación se indica:

a) Con carácter general celebrará sus reuniones en el Centro de trabajo de Madrid y, si existiesen razones que así lo aconsejasen, en cualquiera de los Centros de trabajo de Puertollano, Tarragona o Cartagena, previa comunicación y autorización de la Subdirección General de Asuntos Sociales.

b) Reunirse en sesión extraordinaria cuando, a juicio de la Subdirección General de Asuntos Sociales, existan razones suficientes para ello y así sean expuestas por la mitad más uno de sus miembros.

c) Prolongar las sesiones ordinarias en un día si los temas generales a tratar revistiesen la suficiente importancia y urgencia que no hicieran aconsejable, previa consulta con la Subdirección General de Asuntos Sociales, su retraso para el siguiente mes.

Art. 48. Disposiciones comunes a los artículos 46 y 47.—

Dada la excepcionalidad de las medidas sobre fomento del empleo y consolidación del ejercicio de los derechos sindicales y de representación, nacidas como consecuencia de la aplicación en el ámbito de la Empresa de las directrices del Acuerdo Nacional sobre Empleo, ambas partes declaran expresamente su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982, con las excepciones siguientes:

Derechos sindicales: Los números 3 y 4.

Derechos de representación: Párrafo 4.º del número 2; párrafo 2.º del número 3; números 5, 7 y 9; apartados b) y c) del número 10, que se incorporarán al texto del Convenio siguiendo las mismas vicisitudes que aquél para el futuro.

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 Sub G. de Asuntos Sociales en Madrid elaborarán 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 Petróleos 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».

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.

11190

CORRECCION de erratas de la Resolución de 27 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Hispano Olivetti, S. A.» y «Rápida, S. A.»

Padecidos errores en la inserción del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 71, de fecha 24 de marzo de 1982, páginas 7535 a 7539, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el pacto 2.º, párrafo donde dice: «... al día de la firma...», debe decir: «... el día de la firma...».

En el pacto 10, punto 10.1, párrafo cuarto, donde dice: «... no excederán de 9.900 pesetas mensuales», debe decir: «... no excederá de 12.600 pesetas mensuales».

En el pacto 10, punto 10.2, párrafo cuarto, donde dice: «... no excederán de 9.000 pesetas mensuales», debe decir: «... no excederán de 9.900 pesetas mensuales».

En el pacto 11, párrafo cuarto, donde dice: «El valor de la parada especial de utillaje para los supuestos por hora», debe decir: «El valor de la hora de parada se establece en 15,39 pesetas horas».

En el pacto 16, punto 16.1, donde dice: «... y asistencia familiar, a efectos de incrementar...», debe decir: «... y Asistencia Familiar a efectos de incrementar...».

En el anexo 2, columna de Prima horaria Cod. Tab. 4, donde dice: «67,69» y «66,87», debe decir, respectivamente, «66,87» y «67,69».

En el anexo 6, columna Rendimiento, donde dice: «Del 80,57» y «Del 82,17», debe decir: «Del 80,87» y «Del 81,17».

En el mismo anexo 6, columna Especialista 056, donde dice: «34,04», debe decir: «34,64».

En el mismo anexo 6, columna Oficial 3.ª 106, donde dice: «24,64», debe decir: «24,54».

En el mismo anexo 6, columna J.E. Peón 124, donde dice: «24,10», debe decir: «23,10».

En el mismo anexo 6, columna J.E. Oficial 3.ª 103, donde dice: «41,02», debe decir: «41,07».

En el mismo anexo 6, columna J.E. Oficial 1.ª 101, donde dice: «22,58» y «30,88», debe decir: «22,88» y «30,88».

En el mismo anexo 6, columna Almacenero 134, donde dice: «36,90», debe decir: «36,80».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

11191

RESOLUCION de 7 de abril de 1982, del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero, sobre localidades que se destinan en 1982, para producir patata de siembra.

La Orden del Ministerio de Agricultura de 30 de noviembre de 1973, por la que se aprueba el Reglamento Técnico de Control y Certificación de Patata de Siembra, en su apartado IV, a), 2, encomienda al Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero que publique anualmente los términos municipales o parajes productores de patata de siembra, dentro de las zonas geográficas autorizadas por el Ministerio de Agricultura.

De conformidad con lo anteriormente expuesto,

Este Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero establece para 1982, las siguientes localidades:

Provincia de Álava

Alberásturi.
Acebedo.
Acilu.
Adana.
Alaiza.
Alangua.
Alda.

Alegria.
Andollu.
Angostina.
Añua.
Arcaute (Granja Modelo).
Argandoña.
Arlucea.
Arrieta.
Ascarza.

Azáceta.
Bajauri.
Baroja.
Basabe.
Bernedo.
Bolívar.
Bóveda.
Castillo.
Cerio.
Corro.
Echávarri-Urtupíña.
Eguileor.
Eguileta.
Elburgo.
Erenchun.
Gaceo.
Gáqueta.
Gámiz.
Gauna.
Guereñu.
Hijona.
Ilarraza.
Izazza.
Jauregui.
Lagrán.
Langarica.
Laño.
Marquinez.
Montoria.
Monasterioguren.
Navarrete.
Obecuri.
Onraita.
Oquina.
Otzazu.
Oteo.
Payueta.
Peñacerrada.
Pinedo.
Pipaón.
Quintana.
Quintanilla.
Róitegui.
Sabando.
Salvatierra.
San Román de Campezo.
San Vicente Arana.
Tabillas.
Trocóniz.
Ullibarrri-Arana.
Ullibarrri-Jauregui.
Ullibarrri-Olleros.
Urturi.
Valluerca.
Villafranca.
Villafria.
Villaverde.

Provincia de Burgos

Abajas (finca «La Cabañuela».)
Angosto.
Arcellares del Tozo.
Ayoluengo de la Lora.
Barcenillas del Ribero.
Barcina de los Montes.
Barriga de Lora.
Barrio Panizares.
Barriosuso.
Barrueio.
Basconcillos del Tozo.
Bricia.
Calzada de Lora.
Castrejas.
Castresana.
Castriciones de Lora.
Castrillo de Bezana.
Castrobarto.
Ceniceros.
Céspedes.
Colina de Lora.
Corralejo de Valdelucio.
Cubillo del Butrón.
Cubillos del Rojo.
Dobro.
Edeso.
El Vado.
Escobados de Abajo.
Escobados de Arriba.
Escuderos de Valdelucio.
Extramiana.
Fresno de Lora.
Fuencaliente de Lucio.
Fuenteurbel.
Hoyos del Tozo.
La Aldea.
La Aldea del Portillo.
La Cerca.

La Molina del Portillo.
La Prada.
La Piedra.
La Rad.
La Riva de Valdelucio.
Las Heras.
Lastras de las Heras.
Lastras de la Torre.
Lastras de Teza.
Linares de Bricia.
Lomas de Villamediana.
Lorilla de Lora.
Llanillo de Valdelucio.
Mambliga de Lora.
Miñón.
Momediano.
Montorio.
Mundilla de Valdelucio.
Navagos.
Oteo de Loña.
Parayuelo.
Paresotas.
Paúl de Valdelucio.
Pedrosa de Valdelucio.
Pesadas de Burgos.
Porquera del Butrón.
Prádanos del Tozo.
Presillas de Bricia.
Quincoces de Yuso.
Quintanaentello.
Quintana del Pino.
Quintanas de Valdelucio.
Quintanilla de Pienza.
Ranera.
Rebolledo de la Torre.
Renedo de Valdelucio.
Renedo de la Escalera.
Revilla de Pienza.
Riaño.
Rio de Lora.
Rosio.
Salinas de Rosio.
San Andrés de Montearados.
San Llorente de Lora.
San Martín de Lora.
San Pantaleón de Lora.
Santa Coloma.
Santa Cruz del Tozo.
Santurde.
Sargentos de la Lora.
Solanas de Valdelucio.
Talamillo del Tozo.
Teza de Lora.
Torres de Medina.
Trasahedo del Tozo.
Urbel del Castillo.
Valdeajos de la Lora.
Valderías de Bricia.
Valtierra de Albacastro.
Villabasil de Lora.
Villacián.
Villaescobedo de Valdelucio.
Villaescusa del Butrón.
Villalacre.
Villa ambrús.
Villaluenga de Lora.
Villamediana de Lomas.
Villamezán.
Villamor.
Villanueva de los Montes.
Villatarás.
Villatomil.
Villaventín.
Zangandez.

Provincia de La Coruña

Erbebedo.
Oca.
Rus.
San Payo.
Traba.

Provincia de Navarra

Abaurrea Alta.
Abaurrea Baja.
Aria.
Arive.
Espinal.
Escároz.
Garayoa.
Garralda.
Izaizu.
Jaurrieta.
Ochagavía.
Orbaiceta.
Orbara.