

En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento del alumbramiento y con una duración de cuarenta días.

Art. 44. *Comedor laboral.*—La aportación del trabajador al precio total del cubierto será de la cuarta parte del importe. La Empresa y el Comité de Empresa controlarán conjuntamente la gestión del comedor laboral.

Art. 45. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Pleno del Comité de Seguridad e Higiene, determinará las características de tales prendas de trabajo, así como la forma en que éstas deberán llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor control del personal.

Los trabajadores deberán cuidar las prendas de trabajo que les hubiesen sido entregadas y utilizarlas todos los días durante las horas de jornada en el recinto de la fábrica o fuera de ella cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

Se entregará al personal obrero, previa entrega de la ropa vieja, las siguientes prendas de trabajo:

- Prendas de verano: Camisa y pantalón una vez al año.
- Vestuario de invierno: Chaquetilla y pantalón una vez al año.
- Calzado: Una vez al año.

Respecto al calzado, en caso de deterioro, para la reposición del mismo se deberá presentar el calzado estropeado.

Art. 46. *Trabajos sucios y penosos.*—Cuando se trabaje con productos de estas características, al operario directamente involucrado en su proceso se le abonará un plus de 1.265 pesetas por día trabajado.

Estos productos serán los que determine como tales el Comité de Seguridad e Higiene conjuntamente con el Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 47. La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

Art. 48. Los trabajadores afiliados a un Sindicato representativo podrán constituir en el seno de la Empresa la Sección Sindical de éste, encargada de representar y defender los intereses de sus miembros.

La Empresa descontará de la nómina, a petición del interesado, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Art. 49. Las Secciones Sindicales deberán ser informadas por la Empresa de las cuestiones que afecten a los trabajadores, utilizar asesores, convocar asambleas, estar presentes en las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, Comité de Empresa y negociaciones del Convenio, así como en las sanciones al personal.

Art. 50. *Comité de Empresa.*—Los derechos y facultades del Comité de Empresa serán los reconocidos en la legislación vigente.

Art. 51. *Asambleas.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VII

Remisión a normas

Art. 52. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre absorción y compensación en cómputo global anual establecidas en el artículo 5.º y demás del Convenio.

21066

RESOLUCION de 3 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cepsa».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cepsa», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 21 de mayo 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 segundo 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 3 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA "COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S.A." (CEPSA) Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA AFECTOS AL AMBITO DE REFINO

I - DISPOSICIONES GENERALES

1. AMBITO TERRITORIAL.-

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de Trabajo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. situados en territorio nacional.

2. AMBITO FUNCIONAL.-

Quedan incluidas en este Convenio las actividades de la Compañía que han venido siendo afectadas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos.

3. AMBITO PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Compañía Española de Petróleos, S.A.; con las únicas excepciones siguientes:

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

b) Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la Legislación Laboral en vigor.

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

d) Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1980, optaron por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujetos a él; y los que, adquirida la categoría de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

e) El personal con contrato de trabajo en prácticas o en formación (artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan), así como el contratado a tiempo parcial (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan), que se regirán por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

4. AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, a la hora cero del día uno de enero de 1982 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1983, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

5. NORMAS SUPERIORES.-

Si, por imperativo de norma legal, se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia.

6. UNICIDAD.-

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

7. NORMAS SUBSIDIARIAS.-

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

8. DENUNCIA DEL CONVENIO.-

El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral.

9. INCREMENTO DE LA MASA SALARIAL.-**9.1 Incremento para 1982.**

Se pacta un incremento del 11% de la Masa Salarial Directa. Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la Masa Salarial (Anexo nº 1).

9.2 Revisión semestral para 1982.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de Junio de 1982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981 superior al 6,5%, 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 I.P.C. en el conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo I.P.C. 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 el aumento pactado en el punto 9.1 anterior.

9.3 Incremento para 1983.

Los valores de los conceptos de la Masa Salarial Directa pactados en este Convenio para 1982 serán revisados con efectos de 12 de Enero de 1983 de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) correspondiente al período comprendido entre el 12 de Enero y el 31 de Diciembre de 1983. Para la realización de este acuerdo, dichos conceptos serán revisados con los efectos económicos antes mencionados de 12 de Enero de 1983, en un porcentaje provisional calculado en función de las previsiones oficiales del crecimiento de dicho I.P.C. para 1983.

Una vez conocido el I.P.C. para el período referenciado, se regularizarán, si procede, los conceptos antes mencionados con efectos de 12 de Enero de 1983.

El valor actualizado de los conceptos antes mencionados servirá como punto de partida para la negociación del Convenio Colectivo de 1984.

10. AJUSTE CURVA SALARIAL EN 1-1-83.-

Con efectos de 1-1-83 el valor del concepto salarial de Plus Convenio del nivel salarial 6 correspondiente a las Categorías Laborales de Ayudante Técnico y Delineante Proyectista se incrementará en 18.800 Pesetas brutas anuales antes de aumentar los conceptos de la tabla salarial para 1983 en la forma expuesta en el punto 9.3 del presente Capítulo.

11. RETRIBUCION ANUAL GARANTIZADA.-

La realización de la Jornada laboral que se pacta en el punto 1, párrafo primero del Capítulo II del presente Convenio Colectivo, tiene un salario anual bruto garantizado para todo el personal fijo de la Empresa consistente en los importes que, según la antigüedad que se ostente, figura en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

Para el año 1983, el salario anual bruto garantizado será el que se contemple en las tablas salariales correspondientes a dicho año confeccionadas con los criterios establecidos en el punto 9.3 del presente Capítulo.

II - JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES**1. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.-**

La jornada de trabajo en los Centros de la Empresa será de 40 horas semanales, con excepción del de Madrid, que tendrá una jornada de 39 horas, también semanales.

El personal en jornada de turno rotativo que, por razón del régimen de dicho turno, tiene una jornada de trabajo que, en cómputo anual, es superior a la de 40 horas establecida anteriormente, disfrutará de un descanso compensatorio del tiempo trabajado en exceso sobre la jornada normal de trabajo, también considerada en cómputo anual, equivalente a trece días laborables durante el año. No obstante, el personal mencionado podrá, en lugar de disfrutar del descanso mencionado, optar voluntariamente por percibir la compensación por exceso de jornada que se establece en el punto 4.5 del Capítulo V de este Convenio.

El descanso compensatorio se podrá fraccionar a solicitud del trabajador, en tantas partes como estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Empresa y sea por días completos. Excepcionalmente, el personal sujeto a turno rotativo adscrito al Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar podrá disfrutar de 17 días naturales de descanso compensatorio, pudiéndose disfrutar en dos períodos, uno de doce días y otro de cinco.

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

Sobre la base del mantenimiento de la jornada pactada, podrán implantarse nuevos horarios, en los diversos Centros de Trabajo, debiendo ser homologados previamente por las respectivas Direcciones Provinciales de Trabajo, cumpliendo lo que para estos casos establece la normativa laboral vigente.

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

VACACIONES.-

Se garantizan para todo el personal 25 días laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin límite siempre que sea por días completos, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía.

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

Se respetarán los tres puentes establecidos en todos los Centros de Trabajo, con excepción del Centro de Madrid, que los tiene incluidos en el cómputo anual de jornada.

Excepcionalmente y mientras se mantenga la jornada actual, el personal sujeto a turno rotativo adscrito al Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar, disfrutará de 30 días naturales en un máximo de tres períodos.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio serán notificados siempre a los trabajadores. Si alguna fracción de dichas vacaciones no pudiera ser programada, el trabajador al solicitar la fecha de disfrute de esta fracción tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación, con tres días de anticipación a la citada fecha.

Si una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador y éste en el ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, ambas partes, trabajador y Empresa acordarán las condiciones oportunas.

En ningún caso el período de vacaciones anuales será sustituable por compensación económica.
En el anexo nº 2 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

III - ORGANIZACION DEL TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES.-

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de CEPESA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la propia Empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructuración interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la Empresa.

Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que las funciones principales y, por tanto, determinantes de la categoría de un puesto ocupen, de forma preferente, el tiempo de trabajo.

Asimismo, se garantiza a todos los trabajadores de la Compañía una ocupación efectiva.

2. EXTENSION DEL TRABAJO.-

En todos los puestos de trabajo se realizarán todos los trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituyen el eje básico de su actividad por tratarse de trabajos conexos o de continuidad y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad, aunque, considerados dichos trabajos de forma aislada, pudieran ser propios de niveles profesionales inferiores o de especialidades diferentes a la ostentada.

Dichos trabajos complementarios deben reunir las siguientes características:

- a) Corta duración en relación con el tiempo total dedicado a la función principal.
- b) No repercusión en detrimento de la formación profesional. Excepcionalmente, el personal, en los casos de emergencia, deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

Durante las paradas de Unidades, el personal de las que queden fuera de servicio podrá ser dedicado a realizar trabajos propios de su grupo profesional.

3. MOVILIDAD DEL PERSONAL.-

La movilidad del personal en el seno del propio Centro de trabajo se realizará de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación y, simultáneamente, se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

De cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puesto de trabajo se dará cuenta para su informe al Comité de Empresa.

Cuando la movilidad consista en el cambio de puesto de trabajo con carácter permanente, el interesado recibirá, con antelación al cambio, la correspondiente Descripción de Funciones de su nuevo puesto.

4. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.-

4.1 Trabajos de superior categoría.-

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría laboral que tuviera reconocida percibirá, durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución de la categoría correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado.

En caso de permanecer en esta situación más de seis meses

durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Para la determinación de los períodos de tiempo indicados en el párrafo anterior no se computarán los servicios prestados en categoría superior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa o sindical o vacaciones. Los trabajadores que sustituyan a otros que se encuentren en tales casos podrán realizar trabajos de categoría superior durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiendo la diferencia de retribución correspondiente.

4.2 Trabajos de inferior categoría.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23-4 del Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores que sea preciso asignar a puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan se les respetaran los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional. En estos cambios de puesto se facilitará siempre la necesaria información y formación profesional hasta su total adaptación al nuevo puesto, no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador suficientemente demostrada.

5. GARANTÍA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO.-

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por razones de organización.

6. GARANTIA AL PERSONAL ADSCRITO AL NIVEL SALARIAL 1.-

Se garantiza al personal adscrito al Nivel Salarial 1, con una antigüedad en la Compañía de 15 años, la percepción de las retribuciones correspondientes al Nivel Salarial 2. En cualquier caso, se aplicarán al personal adscrito al Nivel Salarial 1, en el momento de su jubilación, las mismas condiciones que en el presente Convenio se pactan para el Nivel Salarial 2.

7. GARANTIA AL PERSONAL CON CATEGORIA DE OFICIAL 3ª ESPECIALISTA

Se garantiza al personal que lleve 15 años ostentando la categoría de Oficial 3ª Especialista, la percepción de una Retribución Voluntaria consistente en el 50 % de la diferencia salarial con la categoría de Oficial 2ª Especialista, computadas ambas en su importe bruto anual sin antigüedad.

Esta Retribución Voluntaria que se percibirá mensualmente (12 veces al año), tendrá una cuantía mensual de 2.692 pesetas durante 1.982. La cuantía correspondiente a 1.983 se establecerá oportunamente con el criterio expuesto en el párrafo 12 de este mismo punto.

La Retribución Voluntaria que estén percibiendo estos trabajadores en el momento de producirse la jubilación, será computable en el módulo de cálculo a efectos de la garantía económica de ésta.

8. TRABAJO EN REGIMEN DE TURNO.-

8.1 Situaciones especiales de la jornada de turno.- Se relacionan en el anexo nº 3; los acuerdos adoptados por las partes para compensar suficientemente los casos excepcionales de tiempo de descanso no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa interna del régimen de turno rotativo.

8.2 Garantía de suplente.- La Empresa garantiza la existencia del Suplente en los puestos de trabajo de proceso continuo durante los 365 días del año, entendiéndose por proceso continuo aquél que está en marcha durante todo el año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, siempre y cuando se dé la circunstancia, exigible de acuerdo con el artículo 86 de la Ordenanza del

Refino, de que el trabajador no podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarle.

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

9. PROMOCION POR CONCURSO.-

El artículo 58 del Reglamento de Régimen Interior vigente queda redactado en la forma pactada en el Anexo nº 4 de este Convenio.

10. FORMACION PROFESIONAL.-

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

La Comisión de Formación tendrá también como función asegurar que los participantes en un concurso para proveer vacantes dispongan de la información y formación precisas, que permita a los interesados prepararse, para realizar las pruebas correspondientes.

Esta Comisión podrá proponer a la Empresa rectificaciones o correcciones a los planes de formación futuros, a la vista de las experiencias de los planes anteriores tanto generales como de preparación de concursos.

La Comisión de Formación de cada Centro de Trabajo se reunirá bimensualmente.

IV - CLASIFICACION PROFESIONAL

1. ORDENACION PERSONAL.

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, según la escala de Grupos Profesionales y Categorías Laborales que más adelante se indican.

La ordenación personal que a continuación se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías laborales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

2. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUPERIOR.

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Jefe Departamento 1ª A
- Jefe Departamento 1ª B
- Jefe Departamento 2ª A
- Jefe Departamento 2ª B

3. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TECNICO.

Comprenderá los siguientes subgrupos:

- Técnicos superiores
- Técnicos medios
- Técnicos auxiliares

3.1 Subgrupo de Técnicos Superiores.

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Jefe de Sección
- Técnico

3.2 Subgrupo de Técnicos Medios.

Comprenderá la siguiente categoría laboral:

- Perito

3.3 Subgrupo de Técnicos Auxiliares.

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Ayudante Técnico
- Encargado
- Analista de Laboratorio M.C.
- Analista de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio
- Delineante Proyectista
- Delineante.
- Calcador
- Oficial 1ª Especialista M.C.
- Operador

4. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Oficial 1ª Advtv. M.C.
- Oficial 1ª Advtv.
- Oficial 2ª Advtv.
- Auxiliar Advtv.

5. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ESPECIALISTA.

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Oficial 1ª Especialista
- Oficial 2ª Especialista
- Oficial 3ª Especialista
- Ayudante Especialista.

6. ORDENACION SALARIAL.

Se entiende por ordenación salarial la estructuración en niveles salariales de las categorías laborales relacionadas anteriormente y que se establece como sigue:

- NIVEL 1 - Ayudante Especialista
- NIVEL 2 - Oficial 3ª Especialista
Auxiliar Administrativo.
- NIVEL 3 - Oficial 2ª Especialista
Oficial 2ª Administrativo
Auxiliar de Laboratorio.
- NIVEL 4 - Analista de Laboratorio
- Calcador
- Oficial 1ª Especialista
- Oficial 1ª Administrativo
- NIVEL 5 - Analista de Laboratorio M.C.
- Delineante
- Oficial 1ª Especialista M.C.
- Oficial 1ª Administrativo M.C.
- Operador
- Encargado
- NIVEL 6 - Ayudante Técnico
- Delineante Proyectista
- NIVEL 7 - Perito
- NIVEL 8 - Técnico
- NIVEL 8 Bis - Técnico
- NIVEL 9 - Jefe de Sección
- NIVEL 10 - Jefe de Departamento 2ª B
- NIVEL 11 - Jefe de Departamento 2ª A
- NIVEL 12 - Jefe de Departamento 1ª B
- NIVEL 13 - Jefe de Departamento 1ª A

7. EQUIPARACION DE LAS ANTIQUAS CATEGORIAS LABORALES A LAS NUEVAS

Tras la firma del presente Convenio Colectivo, los actuales grupos profesionales, categorías laborales y niveles salariales

ANTIGUO

NUEVO

NIVEL SALARIAL	CATEGORIA LABORAL	GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL		NIVEL SALARIAL	CATEGORIA LABORAL	GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL
2	GUARDA ORDINARIO	SUBALTERN0	-	/	1	AYTE. ESPECIALISTA	ESPECIALISTAS	-
2	ORDENANZA	ID.	-	/	1	ID.	ID.	-
2	MUJER LIMPIEZA	ID.	-	/	1	ID.	ID.	-
2	AYTE. ESPECIALISTA	OPERARIO	NO CUALIFICADO	/	1	ID.	ID.	-
2	PEON AYUDANTE	ID.	ID.	/	1	ID.	ID.	-
2	AUX. ADTVO. "B"	ADMINISTRATIVO	AYTES. ADTVOS.	/	2	AUXILIAR ADTVO.	ADMINISTRATIVO	-
3	LISTERO	SUBALTERN0	-	/	2	ID.	ID.	-
3	GUARDA JURADO	ID.	-	/	3	OFICIAL 2º ESPEC.	ESPECIALISTAS	-
3	AUX. ADTVO. "A"	ADMINISTRATIVO	AYTES. ADTVOS.	/	2	AUXILIAR ADTVO.	ADMINISTRATIVO	-
3	OFIC. 3º ESPEC.	OPERARIO	CUALIFICADO	/	2	OFICIAL 3º ESPEC.	ESPECIALISTAS	-
4	CONSERJE	SUBALTERN0	-	/	3	OFICIAL 2º ESPEC.	ESPECIALISTA	-
4	ALMACENERO	ID.	-	/	3	ID.	ID.	-
4	AUX. TEC. ORGANIZ.	TECNICO	TECN. AUXILIAR.	/	3	OFICIAL 2º ADTVO.	ADMINISTRATIVO	-
4	AUX. LABORATORIO	ID.	ID.	/	3	AUX. LABORATORIO	TECNICO	TECN. AUXILIAR.
4	OFIC. 2º ESPEC.	OPERARIO	CUALIFICADO	/	3	OFIC. 2º ESPEC.	ESPECIALISTA	-
4	AUX. ADTVO. "N-4"	ADMINISTRATIVO	AYTES. ADTVOS.	/	3	OFIC. 2º ADTVO.	ADMINISTRATIVO	-
5	OFIC. 2º ADTVO.	ADMINISTRATIVO	AYTES. ADTVOS.	/	4	OFIC. 1º ADTVO.	ADMINISTRATIVO	-
5	CALCADOR	TECNICO	TECN. AUXILIAR.	/	4	CALCADOR	TECNICO	TECN. AUXILIAR.
5	ANAL. LABORATORIO	ID.	ID.	/	4	ANAL. LABORATORIO	ID.	ID.
5	OFIC. 1º ESPEC.	OPERARIO	CUALIFICADO	/	4	OFIC. 1º ESPEC.	ESPECIALISTA	-
6	ENCARGADO	TECNICO	MANDOS INTERM.	/	5	ENCARGADO	TECNICO	TECN. AUXILIAR.
6	OPERADOR	ID.	TECN. AUXILIAR.	/	5	OPERADOR	ID.	ID.
6	OFIC. 1º ESP. M.C.	ID.	ID.	/	5	OFIC. 1º ESPEC. M.C.	ID.	ID.
6	ANAL. LAB. M.C.	ID.	ID.	/	5	ANAL. LAB. M.C.	ID.	ID.
6	DELINEANTE	ID.	ID.	/	5	DELINEANTE	ID.	ID.
6	OFIC. 1º ADTVO.	ADMINISTRATIVO	AYTES. ADTVOS.	/	5	OFIC. 1º ADTVO. M.C.	ADMINISTRATIVO	-
7	AYTE. TECNICO	TECNICO	TECN. MEDIOS	/	6	AYTE. TECNICO	TECNICO	TECN. AUXILIAR.
7	DELINEA. PROYEC.	ID.	TECN. AUXILIAR.	/	6	DLNTE. PROYEC.	ID.	ID.
7	CONTRAMAESTRE	ID.	MANDOS INTERM.	/	6	AYTE. TECNICO	ID.	ID.
7	OFIC. 1º "N-7"	ADMINISTRATIVO	AYTES. ADTVOS.	/	6	AYTE. TECNICO	ID.	ID.
8	PERITO	TECNICO	TECN. MEDIOS	/	7	PERITO	TECNICO	TECN. MEDIOS
8	JEFE ADTVO. 2º	ADMINISTRATIVO	JEFES ADTVOS.	/	7	ID.	ID.	ID.
9	TECNICO	TECNICO	TECN. SUPER.	/	8	TECNICO	TECNICO	TECN. SUPERI.
9	JEFE ADTVO. 1º C	ADMINISTRATIVO	JEFES ADTVOS.	/	8	ID.	ID.	ID.
10	TECNICO "A"	TECNICO	TECN. SUPER.	/	8bis	ID.	ID.	ID.
10	JEFE ADTVO. 1º B	ADMINISTRATIVO	JEFE ADTVOS.	/	8bis	ID.	ID.	ID.
11	JEFE SECCION	TECNICO	TECN. SUPER.	/	9	JEFE SECCION	ID.	ID.
11	JEFE ADTVO. 1º A	ADMINISTRATIVO	JEFES ADTVOS.	/	9	ID.	ID.	ID.
12	JEFE OPTO. 2º B	SUPERIOR		/	10	JEFE OPTO. 2º B	SUPERIOR	ID.
13	JEFE OPTO. 2º A	SUPERIOR		/	11	JEFE OPTO. 2º A	SUPERIOR	ID.
14	JEFE OPTO. 1º B	SUPERIOR		/	12	JEFE OPTO. 1º B	SUPERIOR	ID.
15	JEFE OPTO. 1º A	SUPERIOR		/	13	JEFE OPTO. 1º A	SUPERIOR	ID.

Les pasarán a ostentar las nuevas denominaciones en la forma que más adelante se expresa.

Cuando la nueva situación produzca efectos económicos, éstos tendrán aplicación a partir de 1 de Mayo de 1982.

8. DEFINICION DE LAS CATEGORIAS LABORALES.

En documento aparte al presente Convenio Colectivo pero unido indisolublemente al mismo, se encuentran definidas las categorías laborales reseñadas en los puntos 3, 4 y 5 de este Capítulo.

9. CRITERIOS PARA REALIZAR LA CLASIFICACION PROFESIONAL.

La asignación de categoría laboral a un trabajador de la Empresa se realizará en función del trabajo que real y habitualmente realiza en su puesto, dentro de la estructura organizativa, y que viene reseñado en la correspondiente Descripción del Puesto de Trabajo.

Con el fin de facilitar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo de la Empresa, se introduce el concepto de Familias Organizativas, que son las agrupaciones funcionales en que se divide la Empresa, habiéndose identificado las siguientes:

- Fabricación
- Informática
- Laboratorio
- Mantenimiento
- Movimiento y Distribución de productos
- Servicios Económicos, Comerciales y Laborales
- Servicios Técnicos y Generales

Las categorías laborales, definidas para cada Familia Organizativa, son el instrumento que en el presente Convenio Colectivo se pacta, para realizar la Clasificación Profesional. En consecuencia, en la definición de cada categoría laboral se recogen los elementos básicos que la caracterizan, así como algunos ejemplos referidos a situaciones concretas, que, además de aclarar la definición, permiten actuar por asimilación a la hora de clasificar los puestos de trabajo.

10. DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Todos los puestos de trabajo existentes en las estructuras organizativas que en cada momento se encuentran en vigor en la Empresa dispondrán de la correspondiente Descripción de Puesto de Trabajo. En consecuencia, en ella deberán constar las principales funciones que, de forma habitual, ejecutan los titulares de cada puesto de trabajo.

La Descripción de Puesto de Trabajo recogerá los siguientes apartados:

- Denominación del puesto.
- Grupo Profesional.
- Categoría Laboral.
- Nivel Salarial.
- Familia Organizativa.
- Localización del puesto.
- Puesto inmediato superior.
- Ambito de Responsabilidad.

Para conseguir homogeneidad en todos los Centros de Trabajo, se adjunta, a título de ejemplo, un modelo de Descripción (Anexo nº 5).

De forma complementaria a cada Descripción de Puesto de Trabajo actuará el principio de extensión del trabajo, tal como se expresa en el punto 2 del Capítulo III del presente Convenio Colectivo.

En el plazo que media entre la firma del Presente Convenio Colectivo y el 31 de Diciembre del presente año, la Empresa hará entrega a todo el personal sujeto al ámbito del mismo de la correspondiente Descripción de Puesto de Trabajo. El nuevo sistema de Clasificación Profesional pactado se aplicará en base a las nuevas descripciones.

Las descripciones actualmente existentes quedarán anuladas desde el momento en que se haga entrega de las nuevas

Cualquier cambio que implique modificación en las funciones principales de un puesto de trabajo será motivo de revisión de la correspondiente descripción; e igualmente lo será la solicitud del titular del puesto de trabajo, dos años después de efectuada la última Descripción.

11. EFECTOS DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los ascensos que, dentro del período de implantación previsto en el punto anterior de este Capítulo, se produzcan como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional que se pacta en el presente Convenio, sufrirán efectos económicos desde el día 12 de Mayo de 1982.

Los trabajadores que se encuentren ocupando puestos a los que, por aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, les corresponda una categoría laboral superior, tendrán excepcionalmente, hasta el 31 de Diciembre de 1982, derecho al ascenso sin Concurso en la misma forma que se regula para el "reajuste técnico" en el punto 1.4, párrafos 12 y 22 de la vigente Norma de Concursos.

A los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, ocupen puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan, se les respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional. En estos cambios de puestos se facilitará siempre la oportuna información y formación profesional no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador, suficientemente demostrada,

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo esté clasificado, con el sistema pactado en este Convenio, en la categoría de Técnico o y ostenten en el momento de la firma del mismo la categoría de Técnico "A", disfrutarán la retribución correspondiente al nivel salarial 8 bis que se pacta en este Convenio.

12. APLICACION Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

La asignación de categoría laboral a los diferentes puestos que comporta la estructura organizativa de la Empresa es competencia de ésta, aplicando el nuevo sistema de Clasificación Profesional pactado en este Convenio. El contenido a tener en cuenta para la clasificación será el realmente desarrollado por el trabajador.

La Compañía garantiza, a través de la División de Relaciones Industriales, la aplicación uniforme del sistema en todos los Centros de Trabajo.

Las reclamaciones que individualmente pudieran producirse por estimar incorrecta la clasificación, pasarán a ser analizadas por una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. Estas Comisiones existirán en todos los Centros de Trabajo de la Empresa. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

Cuando existan, a juicio de la representación de los trabajadores, desviaciones en la aplicación del sistema de Clasificación en puestos de trabajo de diferentes Centros, que, aparentemente tengan contenidos semejantes, el Comité Intercentros nombrará en su seno una Comisión, integrada por tres miembros que preferentemente serán siempre los mismos, que se reunirán con representantes de la Empresa, en igual

número, y paritariamente estudiarán el tema e intentarán resolver objetivamente la problemática planteada. Si no se llega a acuerdo, los trabajadores que se sientan perjudicados podrán iniciar el procedimiento legal oportuno.

V - REGIMEN ECONOMICO

1. SALARIO BASE.-

Para cada uno de los niveles salariales existentes, el Salario Base es el que se indica en la tabla contenida en el anexo nº 6.

2. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.-

2.1 Premio de Antigüedad.- Como premio a la antigüedad, cada trabajador gozará de dos trienios del cinco por ciento del Salario Base más Peligrosidad, y de quinquenios del diez por ciento, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación de los conceptos de Salario Base y Peligrosidad, los premios de antigüedad se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría. Estos premios de antigüedad se devengarán: a partir del día primero del mes en que se cumplan los 3 años de servicio en la Empresa, el primer trienio; a partir del día primero del mes en que se cumplan los 6 años, el segundo trienio; y a partir del día primero de los sucesivos períodos de 5 años, cada uno de los quinquenios.

En el anexo nº 7 se contienen los valores por niveles salariales para este concepto.

3. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO.-

3.1 Plus de Peligrosidad o Capitalidad.- Para cada uno de los niveles salariales existentes, el importe de este concepto retributivo, consistente en el 10% del salario base, es el que se indica en la tabla contenida en el anexo nº 6.

3.2 Plus de Turno.- El trabajo a turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de 8 horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en el anexo nº 6, por cada jornada sujeta a turno, de día o de noche, que realmente se haga por el trabajador. Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en puestos sujetos a turno.

Para cubrir las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo sujetos a jornada distinta a la de turno, el personal a turno tendrá, siempre que no exista ningún trabajador en la situación prevista en el apartado e) del punto 2.2 del Capítulo VII de este Convenio, preferencia, en igualdad de condiciones referidas a formación y categoría.

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

El personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas, tendrá derecho a la percepción del 50% de este Plus.

Se tendrá en cuenta, además, a los efectos de la regulación del Plus, lo dispuesto en el artículo 76 de la Ordenanza de Refino de Petróleo.

La forma de percepción de este concepto, para el personal sujeto a turno rotativo, se regulará con la normativa que figura en el anexo nº 8.

3.3 Plus de Nocturnidad.- El trabajo en turno de noche entendiéndose por tal el que se presta en Canarias desde las

21 horas hasta las 5 horas del día siguiente, y en el resto de los Centros de las 22 a las 6 horas, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el valor expresado en el anexo nº 6. Se tendrán en cuenta, a los efectos de su percepción, las normas establecidas en el artículo 74 de la Ordenanza del Refino.

La forma de percepción de este concepto, para el personal sujeto a turno rotativo, se regulará por la normativa que figura en el anexo nº 8.

4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO.

4.1 Plus Convenio.- El Plus Convenio es el que se indica para cada nivel salarial en la tabla contenida en el anexo nº 6.

4.2 Suplemento Fijo.- La cuantía de este concepto se fija en 86.442 pesetas y se percibirá junto con los emolumentos correspondientes al mes de Enero.

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

4.3 Horas Extraordinarias.- Para cada nivel salarial y tipo de antigüedad, se pacta un módulo base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo nº 9 al presente Convenio Colectivo.

El valor de la hora extraordinaria se establece aplicando al módulo base el recargo del 75%, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el valor resultante el que figura en el anexo nº 10.

El nuevo valor de la hora extraordinaria que se pacta en este Convenio entrará en vigor a partir del 12 de Junio de 1982, abonándose las que se realicen hasta dicha fecha con los valores de las tablas B y C fijados en la revisión del Convenio de 1980 efectuada en 1981.

El importe pactado en este Convenio del valor de la hora extraordinaria se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

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

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

2º. Los límites legales expuestos en el punto anterior podrán ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes tal como se previene en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3º. En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el artículo 22.2 del R. D. 1858/81.

4º. A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

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

La Empresa se compromete a realizar todas las gestiones precisas para intentar proveer la sustitución en el plazo máximo de cuatro horas.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan ca-

rácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

- c) Las que deban realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, siempre que la programación de los trabajos realizada sin previsión de horas extraordinarias se vea incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la Empresa que imposibilitarían la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.
- d) Las que deban realizarse en las paradas programadas o puesta en marcha de instalaciones de proceso, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de las que se deriven repercusiones económicas importantes para la Empresa.

La Comisión de Horas Extraordinarias realizará un especial seguimiento de los órdenes de trabajo que afecten a los puntos b), c) y d) anteriores, tendentes a corregir las desviaciones que hayan podido apreciarse en la consideración del carácter de urgencia de los trabajos.

La realización de horas extraordinarias durante las paradas programadas serán de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 4g.d) del punto 4.3 del presente Capítulo.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistemática horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Horas Extraordinarias, propondrá una reorganización del trabajo en la sección afectada.

Si, en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se siguen superando los límites de horas extras legales, la Compañía procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dichos límites legales. De no cumplirse estos extremos, los representantes de los trabajadores se reservan tomar las medidas que estimen oportunas.

En cada Centro de Trabajo existirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal y otros tres de la Empresa, siendo uno de los últimos del Departamento de Relaciones Laborales, si lo hubiere.

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.
- Hacer propuestas y sugerencias.
- Denunciar a la Dirección del Centro de Trabajo los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.
- Recibir mensualmente una relación de las horas extras realizadas por grupos de trabajo, existiendo en las

Jefaturas de Relaciones Laborales a su disposición las relaciones personales o partes de trabajo.

Para el caso del Centro de Trabajo de Madrid, dadas sus características especiales, su composición será de cuatro representantes por cada una de las partes.

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán al Director del Centro, con copia al Departamento de Relaciones Laborales, el mismo día en que aquéllas hayan de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su necesidad. Tal información estará permanentemente a disposición de la Comisión de horas extraordinarias.

El trabajador que expresamente lo solicite recibirá del Departamento de Relaciones Laborales de su Centro de Trabajo, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias realizadas por él en dicho período.

4.3.1 Montante de Horas Extraordinarias.— En el caso de que durante 1.982 se realizara un número de horas extraordinarias inferior a 160.624, se aplicaría a dicha diferencia el valor promedio del coste de la hora extraordinaria resultante en 1.982 y el montante así constituido se repartiría en forma lineal entre todo el personal afecto al Convenio Colectivo.

La cantidad resultante no tendrá carácter de consolidable en tabla salarial. Cada año, durante la vigencia del Convenio, se repetirá el proceso expuesto, actuando como referencia el número de horas indicado en el apartado anterior.

A los efectos indicados no se computarán las horas extraordinarias realizadas en las paradas programadas así como el coste que dichas horas suponga para la Empresa.

4.4 Compensación Festivos.— El personal de turno rotativo que trabaje en días que sean "puente" para el resto de jornadas o en días festivos no coincidentes con sábado o domingo, podrá optar entre incrementar en dichos días su período de vacaciones, ajustándose a las normas del punto 2.5 del anexo nº 2 al presente Convenio o recibir una compensación consistente en aplicar al número de horas trabajadas el valor de la hora extraordinaria existente en cada momento. Para el año en curso será de aplicación, hasta primero de Junio, el valor de la tabla "B" de horas extraordinarias de la revisión de 1.981 del Convenio anterior, y, a partir de entonces, el nuevo valor que se pacta en este Convenio.

El personal en jornada de turno rotativo cuyo ciclo de descanso coincida con los días expuestos en el párrafo anterior percibirá, por cada uno de dichos días, una compensación consistente en el valor que para cada nivel salarial y tipo de antigüedad se contempla en el anexo nº 11. Para el año en curso será de aplicación, hasta primero de Junio, el valor de la tabla "A" de horas extraordinarias de la revisión de 1.981 del Convenio anterior, y, a partir de entonces, el nuevo valor que se pacta en este Convenio.

4.5 Compensación jornada.— El personal en jornada de turno rotativo que, con arreglo a lo acordado en el punto 1 del Capítulo II de este Convenio, opte por percibir una compensación por el tiempo trabajado en exceso sobre el resto de la jornada normal de trabajo, en lugar de disfrutar del derecho al descanso compensatorio que en dicho punto se establece, percibirá una compensación económica por la diferencia de tiempo entre ambas jornadas, compensación que, en cómputo anual, se calculará a razón del valor de la hora extraordinaria existente en cada momento, sin que en ningún caso pueda exceder del valor correspondiente a 96 horas.

Para el año en curso el exceso de jornada se percibirá:

el 42%, a razón de los valores de la tabla "C" vigentes en 1.981; y el 58% restante, con el valor de la hora extraordinaria, que tendrá aplicación a partir del 12 de Junio.

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

En el anexo n.º 2 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute y/o el abono del descanso compensatorio.

5. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.-

5.1 Gratificaciones Extraordinarias.- La Empresa satisfará a los trabajadores junto con la nómina de cada uno de los meses de Marzo, Julio y Diciembre, una gratificación compuesta de los conceptos de Salario Base, Peligrosidad o Capitalidad, Premio de Antigüedad y Plus Convenio, en sus valores mensuales respectivos.

5.2 Participación en Beneficios.- La Participación en Beneficios se seguirá rigiendo por el sistema establecido en el artículo 122 del Reglamento de Régimen Interior vigente, cuya fórmula se recoge en el anexo n.º 12.

Con dicho sistema se garantiza por este concepto el importe de dos mensualidades de retribución de idéntica cuantía a las vigentes en el momento del pago, compuesta por los conceptos señalados en el 5.1 anterior, abonándose una en Mayo y otra en Septiembre junto con los emolumentos correspondientes a dichos meses.

VI - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1. LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica.

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales ininterrumpidos.
- b) Nacimiento de hijo: 3 días naturales ininterrumpidos ampliables a 4 en caso de precisar desplazamiento y según necesidad justificada.
- c) Enfermedad grave o muerte de parientes: Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, se concederán licencias de hasta 3 días naturales ininterrumpidos, y por fallecimiento de alguno de dichos familiares de hasta 6 días naturales ininterrumpidos, según el grado de parentesco y relación de convivencia.
A estos efectos los familiares políticos tendrán la misma consideración que los familiares consanguíneos en el mismo grado.
- d) Traslado de domicilio habitual: 1 día (aquél en que se efectúe el traslado).
- e) Deber inexcusable de carácter público: Por el tiempo indispensable para cumplirlo. A estos efectos, se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el artículo 37. 3 del Estatuto de los Trabajadores son los siguientes:

12) Deberes de carácter político, entendiéndose como tales los que emanan para los ciudadanos de las normas reguladoras del Estado, de su organización y de las prescripciones de la Constitución respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones Generales, Municipales, Autonómicas o referendums en calidad de elector o de miembro de las Mesas.

20) Deberes derivados de la organización jurídica social. Dentro de ellos pueden incluirse las obligaciones que emanan de las leyes de procedimientos.

Aplicación: Citaciones personales procedentes de autoridades judiciales, militares, gubernativas o administrativas.

En todo caso la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborales, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto. La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia será en cada caso exigida por la Empresa.

f) Exámenes: En el caso de que los trabajadores de CEPSA precisen concurrir a exámenes para la obtención de título profesional, tendrán derecho, previa petición, a la licencia retribuida consiguiente por el tiempo de duración del examen coincidente con la jornada laboral y siempre que se den los siguientes requisitos:

- Se esté inscrito en Centro docente oficial.
- Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias.

g) Renovación del carnet de conducir: 1 día cuando lo precise un trabajador cuya actividad principal sea de conductor y medien pruebas al efecto.

1.1 Justificación.-

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores, deberán los trabajadores presentar en la Jefatura de Relaciones Laborales correspondiente, y en el plazo de 48 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes, documentos legales o médicos, que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

2. EXCEDENCIAS.-

2.1 Forzosa: Se concederá, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores a los que sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entenderá por cargos públicos tanto los que se ejerzan en el Estado como en las Comunidades Autónomas y en las Corporaciones Locales o en Organismos Paraestatales sujetos a las normas de derecho público.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.2 Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reintegro en la Empresa, deberán hacerlo con una antelación de 30 días naturales, antes del vencimiento de la misma.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

VII - DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

1. DESPLAZAMIENTO.-

Cuando por necesidades del servicio se realicen viajes a lugares distintos, en territorio nacional, a los de la residencia habitual del trabajador, éste podrá optar por:

- a) Acogerse a las normas de viaje establecidas por la Compañía.
- b) Acogerse a las normas que se establecen a continuación.

Los viajes de los representantes sindicales, se regirán siempre por la modalidad b).

1.1 Medios de locomoción.-

Los medios de locomoción que podrán ser utilizados en los viajes que se efectúen por cuenta de la Compañía, previa autorización de los Directores, Subdirectores, Jefes de División y responsables máximos de los Centros en los que la Compañía haya delegado expresamente, son los siguientes:

- a) Viajes en avión.- Se utilizarán billetes de clase turista excepto en los vuelos con duración superior a cuatro horas en los que podrán ser de primera clase. Otros vuelos en primera clase deberán ser autorizados por los Directores.
- b) Viajes en tren.- Se utilizará primera clase; en los nocturnos se viajará en coche-cama.
- c) Los viajes en coche propio se efectuarán sólo cuando se dé autorización expresa por el Director que autorice el viaje. El precio del kilómetro se establecerá por la División de Relaciones Industriales de forma que cubra los gastos reales.
- d) Otros medios de locomoción:
Comprenderán el importe de los gastos de transporte desde el domicilio del empleado, u hotel, al aeropuerto o estación y viceversa.
El transporte desde los aeropuertos o viceversa, en aquellos Centros donde existan conciertos (actualmente, Málaga-Refinería Gibraltar y Reina Sofía-Refinería Tenerife), será facilitado por dichos Centros.

1.2 Dietas.-

- a) Las dietas incluyen todos los gastos de viaje, excepto los medios de locomoción regulados en el punto 1.1.
- b) Se considerará momento inicial del viaje, la última salida del domicilio del interesado antes del desplazamiento, y momento final, el de su retorno a dicho domicilio después del desplazamiento.
- c) Se percibirá la dieta completa cuando la iniciación del viaje tenga lugar antes de las 14 horas. Pasada dicha hora, se percibirá el 50% de la dieta.
- d) Se percibirá la dieta completa cuando el momento final del viaje tenga lugar después de las 14 horas. Si el regreso se produjera con anticipación a dicha hora, se percibirá el 50% de la dieta.
- e) El valor de la dieta en todos los casos, será de 3.720 pesetas diarias, percibiéndose además, en cualquier caso, un complemento diario de 530 pesetas para gastos de desplazamientos internos en el lugar de destino, que actuará con idéntica regulación a la prevista para la dieta.
- f) Se modificará el importe de la dieta fijada en el apartado e) anterior cuando concurran las siguientes circunstancias:
 - Viajes de duración total inferior a los sesenta días naturales: Se aumentará la dieta en un 25% durante los dos primeros días. Siempre que, dentro del plazo de sesenta días, necesidades del servicio obliguen a

nuevos cambios de ciudad de residencia, se producirá este aumento del 25% sobre la dieta normal durante los dos primeros días de cada traslado. Se entiende que el aumento del 25% en la dieta se efectuará sobre la cantidad resultante de computar dos días completos de dietas (en viajes de dos ó más días de duración) no teniendo en cuenta a estos efectos las cantidades percibidas por media dieta.

- En viajes de duración inferior a los dos días, el 25% se calculará sobre la totalidad del importe percibido por dietas; es decir, incluida, si hubiera caso, la cantidad percibida por media dieta.
- En los viajes de duración total superior a los sesenta días naturales, a partir de los sesenta días, la dieta se reducirá al 80% de las cantidades señaladas en la norma quinta. Los desplazamientos a que obliguen las necesidades del servicio con posterioridad a los primeros sesenta días de ausencia, darán derecho a la dieta completa durante los dos primeros días de estancia en cada nueva ciudad, teniendo en cuenta que al reintegrarse a su lugar de traslado se le seguirá aplicando la deducción prevista del 20%.

1.3 Petición de medio de transporte.-

La petición de billetes del medio de transporte especificado en los apartados a) y b) del punto 1.1, se harán a las oficinas de viajes de cada Centro, las que realizarán las gestiones para la obtención de los mismos.

1.4 Petición de cantidades a cuenta del viaje.-

Las peticiones de cantidades a cuenta, con el VQ. BQ. de quien autorizó el viaje deberán estar en Caja dos días antes de iniciarse el viaje, salva viajes no previstos, firmándose el recibí al ser retirado el dinero en efectivo.

1.5 Liquidaciones de Viaje.-

Dentro del plazo de treinta días de la terminación del viaje, debe obrar la liquidación en los Servicios Administrativos, debiendo llevar el VQ. BQ. de quien autorizó el viaje.

En el caso de resultar saldo a favor del viajero se le abonará por talón nominativo o transferencia bancaria. Si resultase saldo a favor de la Compañía, se liquidará con talón nominativo a favor de "Compañía Española de Petróleos" o descontado como "Anticipo a cuenta de haberes".

2. TRASLADOS CON CAMBIO DE RESIDENCIA.-

Se entiende por tal, el cambio de puesto de trabajo que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia.

2.1 Por mutuo acuerdo o a instancia del interesado.-

En las conversaciones previas al correspondiente pacto, si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante del Comité de Empresa.

2.2 Por decisión de la Empresa.-

Se efectuará cumpliéndose lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y designando siempre entre el personal que cumpla los requisitos necesarios a aquél que tenga menores responsabilidades familiares. No será trasladado por decisión de la Empresa, el personal que tenga 45 años cumplidos o con una antigüedad superior a diez años en la Empresa. Asimismo se concretan las compensaciones establecidas en el artículo 40 -dos- del precitado Estatuto, en el siguiente sentido:

- a) CEPESA abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine, que incluye el viaje para toda la familia y transporte de muebles y enseres.
- b) Se abonará un viaje de hasta cinco días para el trabajador y otro miembro de su familia al lugar de destino,



previo al traslado definitivo, con objeto de poder buscar vivienda. Dichos gastos de viaje se abonarán con arreglo a las normas de viaje pactadas en este Convenio.

- e) Se concederá, como licencia retribuida, tanto los días del viaje regulado en el punto b), como los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- d) La Dirección de la Empresa optará entre facilitar vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando el trabajador, de acuerdo con las características de su nueva localidad de residencia, o compensarlo con una cantidad mensual equivalente al 10% de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso la Dirección de Cepsa velará porque el traslado, en materia de vivienda, no ocasione al trabajador perjuicio económico, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de origen.
- Si de común acuerdo se pactase un préstamo para la adquisición de vivienda en condiciones ventajosas para el trasladado, podrá sustituirse, de común acuerdo, esta modalidad por la de prima de vivienda anteriormente mencionada.
- e) Caso de que se produzca en su Centro de origen, una vacante a cubrir de la categoría que tiene el trasladado forzoso, después del traslado, éste tendrá derecho preferente para cubrir la vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma. Este traslado tendrá carácter de "a petición del interesado" y en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque puede disfrutar, a estos efectos, de tres días de licencia retribuida.
- f) En todas las conversaciones previas al traslado, se informará de las mismas al Comité de Empresa y si el interesado lo desea intervendrá en estas conversaciones un miembro del citado Comité.
- g) La Empresa le abonará en concepto de "indemnización por traslado" una mensualidad completa de su salario real bruto, que comprenda los conceptos:
- Salario Base
 - Peligrosidad o Capitalidad
 - Antigüedad y
 - Plus Convenio

VIII - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1. COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE.-

En cada uno de los Centros de Trabajo de la Compañía existirá un Comité de Seguridad e Higiene, establecido al amparo de la legislación vigente, incluso en aquellos Centros de menos de 100 trabajadores en que la especial peligrosidad de las actividades que se realicen así lo aconseje. En todo caso, las factorías de suministros o de almacenamiento de productos tendrán Comité de Seguridad e Higiene.

2. FUNCIONES Y COMPOSICION.-

Funciones: Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las establecidas en el artículo 89 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Asimismo, serán funciones del Comité las reseñadas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores en materias de inspección y control de la observancia de medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, vigilancia de medidas de formación a los trabajadores de nuevo ingreso o que cambien de puesto de trabajo o que deban aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgo grave para el propio trabajador o sus compañeros.

Los Comités de Empresa o los delegados de personal asumirán, en conexión con el Comité de Seguridad e Higiene, las iniciativas y facultades establecidas en el apartado cinco del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a

requerimientos sobre medidas de seguridad o, en su caso, acuerdo de paralización de actividades.

La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de diez días, a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

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

Composición: La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente en los Centros de más de 100 trabajadores:

- Un Presidente designado por la Empresa.
- Un Técnico especialista en Seguridad en el trabajo.
- El Médico de Empresa.
- Un A.T.S. de Empresa.
- El Jefe de Seguridad.
- Un Secretario designado por el Director del Centro.
- Miembros nombrado por el Comité de Empresa:
 - Tres en los Centros de menos de 500 trabajadores.
 - Cuatro en los Centros de 501 hasta 1.000 trabajadores.
 - Cinco en los Centros de más de 1.000 trabajadores.

En los Centros de menos de 100 trabajadores, en los que, según lo pactado en este Convenio, deba existir Comité de Seguridad e Higiene, la composición del Comité será la siguiente:

- Dos miembros en representación de la Empresa, de los que uno actuará de Presidente y el otro de Secretario.
- Dos miembros designados por el Comité de Empresa.

El Jefe de Relaciones Laborales o responsable de esta área en el Centro de Trabajo podrá asistir a las reuniones del Comité, debidamente convocado por el Presidente como asesor. El Presidente del Comité, cuando se traten temas que afecten a un área o sector determinado del Centro, podrá convocar a la persona que considere idónea de tal área o sector, para ampliar la información del tema a tratar.

3. COLABORADORES DE SEGURIDAD E HIGIENE.-

Dada la importancia que ambas partes reconocen a los temas de Seguridad e Higiene y teniendo en cuenta la amplitud de las instalaciones de Santa Cruz de Tenerife y Algeciras, se crea la figura del "Colaborador de Seguridad e Higiene", en estos Centros, bajo la siguiente regulación:

- 3.1 Se nombrará un colaborador por área, de las que tenga establecida la organización de dichas Refinerías.
- 3.2 Será nombrado por el Comité de Seguridad e Higiene de entre los trabajadores de dicha área.
- 3.3 Su labor se circunscribirá al área donde está destinado.
- 3.4 Las labores encomendadas por el Comité de Seguridad e Higiene serán compatibles con el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo.
- 3.5 Aunque no forma parte del Comité de Seguridad e Higiene, podrá ser nominado como suplente cuando no pueda asistir uno de los titulares nombrados por el Comité de Empresa.
- 3.6 Las misiones que desempeñará le serán designadas por el

Comité de Seguridad e Higiene, debiendo incluir las siguientes:

- a) Poner de manifiesto riesgos y situaciones de peligro para la salud.
- b) Vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad e Higiene en su área de trabajo.
- c) Elevar sugerencias tendientes a evitar riesgos hacia el trabajador.
- d) Colaborar en los registros periódicos de los datos ambientales; sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente.

V. TÉCNICOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.-

La Compañía pondrá a disposición del Comité de Seguridad e Higiene los asesoramientos que precise, bien de los Departamentos de Seguridad o de los técnicos que tengan encomendada esta misión en los Centros donde no exista este Departamento.

SERVICIOS MÉDICOS.-

En cuanto a las funciones de los Servicios Médicos de Empresa, se estará a la regulación jurídica de los mismos y, en concreto, a los Decretos de 10 de Junio de 1.959, O.M. de 21 de Noviembre de 1.959 y O.M. de 8 de Abril de 1.959.

MEDICINA PREVENTIVA.-

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa se compromete, reconocida la importancia que tiene la salud, a la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la Empresa con arreglo a las siguientes normas:

- a) Para cada Centro de Trabajo y por cada área homogénea se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene.
- b) Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigente, siendo comparados en todo momento con los datos que sobre esta materia hay desarrollados por legislaciones y organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambientes que impliquen un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal y tiempos máximos de exposición cuando estuvieren determinados.
- c) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obren en poder de la Empresa o Comités. Igualmente dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo, y sobre el estado de salud de los trabajadores salvaguardando el secreto profesional. Cuando, por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, pueda demostrarse de forma fehaciente que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejercen su función en aquel puesto, la Empresa estará obligada a adoptar todas aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.
- d) Los Servicios Médicos de Empresa deberán tener la información reconocida en el momento y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.
- e) El Comité de Seguridad e Higiene, tal como se encuentra constituido en cada Centro de Trabajo, podrá recabar la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuera necesario.
- f) En aquellos Centros de Trabajo donde no se tengan los medios suficientes para garantizar la ejecución de los reconocimientos médicos periódicos sobre la base que establece, con las normas vigentes en dicha materia, la Empresa vendrá obligada a instalarlos o a proceder a la contratación de los servicios externos necesarios.

7. PRÁCTICAS CONTRA-INCENDIOS.-

Por la Dirección del Centro se establecerá en cada uno de éstos un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos comités de Seguridad e Higiene. La empresa garantizará la preparación permanente en la lucha contra incendios, no sólo al personal de dedicación exclusiva a estas tareas, sino al personal auxiliar que para estos casos se tienen previstos.

8. CURSILLOS DE PRIMEROS AUXILIOS Y SEGURIDAD

Por el Comité de Seguridad e Higiene, en cada Centro de Trabajo, se establecerá un calendario de ejecución y desarrollo de cursillos anuales de primeros auxilios y Seguridad e Higiene en el Trabajo, de los convocados por el Ministerio de Trabajo.

IX - OBRERA SOCIAL

1. ECONOMATO.-

Se establece en 774 ptas. por titular la asignación anual de la Compañía a este fin.

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

En los Centros de Trabajo donde no existe Economato se establece, para cada productor, una asignación de 2.243 ptas. mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

Los jubilados y las viudas de empleados de la Compañía que residan en la localidad donde radiquen estos Centros tendrán derecho a esta asignación.

2. BECAS A EMPLEADOS.-

Sobre la plantilla de 31 de diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 471 pesetas anuales por empleado y año para becas.

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

3. GRUPOS DE EMPRESA.-

Sobre la plantilla de 31 de diciembre de cada año, la Compañía establece un fondo de 2.129 pesetas anuales por empleado y año para actividades de los Grupos de Empresa.

4. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE EMPLEADOS.-

Se mantiene en 3.637.278 pesetas el fondo de Ayuda Escolar. El criterio de reparto del fondo entre Centros será en función del número censado de hijos de trabajadores en edades comprendidas entre 6 y 14 años inclusive.

5. BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS.-

Se dota un fondo de 2.862.834 pesetas para becar estudios superiores a los hijos de empleados hijos de la Compañía que se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres.

En un próximo Comité Intercentros se establecerán las Normas por las que se regirá la asignación de becas.

6. AYUDA A EMPLEADOS EN SITUACION DE I.L.T.-

En el Anexo nº 13 se establece la concesión de complementos al personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria. Si las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Laboral Transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el Anexo nº 13, el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

La percepción del complemento establecido para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades produ-

cidas voluntariamente o fingidas, o cuando se retrase la curación no cumpliendo la prescripciones médicas.

7. AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR.-

Los empleados que cumplan el Servicio Militar obligatorio siendo casados o con familiares a su cargo, percibirán mensualmente, mientras dure tal situación y la misma les impida trabajar, una cantidad equivalente a la doceava parte del 100% del bruto anual de los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Gratificaciones Extraordinarias que tuviera consolidados en el momento de su incorporación a filas.

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

8. AYUDA ESPECIAL A HIJOS DE EMPLEADOS.-

Se garantiza la ayuda especial complementaria, con las mismas prestaciones de 1.981, para ayudar a los gastos de reeducación de todos los hijos incapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores de CEPESA. Estas prestaciones serán administradas por los Servicios de Orientación Social.

9. AYUDA POR TRANSPORTE.-

Para los trabajadores de aquellos Centros de Trabajo donde la Compañía no tenga establecidos medios de transporte para trasladarse al lugar de trabajo, se establece una ayuda por este concepto, de acuerdo con las siguientes normas:

- Percibirán esta ayuda aquellas personas que tengan establecida su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre, como mínimo, a 6 Kms. del Centro de Trabajo.
- De acuerdo con el punto anterior, en cada Centro de Trabajo se concretarán las diferentes situaciones del personal con derecho a percibir esta ayuda. Esta concreción se realizará con la participación de la representación de los trabajadores.
- La información obtenida de acuerdo con el punto anterior se enviará a la División de Relaciones Industriales, que elaborará los baremos correspondientes, teniendo presente que el importe por este concepto para toda la Compañía asciende a 10.957.125 pesetas, incluyendo las ayudas que ya venían percibiéndose.
- La ayuda por transporte se abonará tan sólo en aquellos casos en que la Empresa no tenga establecido un medio de locomoción.

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

- Esta ayuda se devengará por cada día de asistencia al lugar habitual de trabajo.
- El cobro de esta ayuda es incompatible con cualquier otro tipo de percepción que se viniera abonando por el concepto de plus de distancia, transporte, locomoción o similar, derivada o no de la aplicación de la Orden de 10 de Febrero de 1.958, por lo que el trabajador deberá optar por integrarse al nuevo sistema de percepción o continuar con el que viniera percibiendo, teniendo en cuenta, que en este último caso, si la cantidad que recibe es superior a la que ahora se establece, quedará congelado su importe hasta que puedan aplicársele las presentes Normas. Excepcionalmente, el personal de la ESA de Gando afectado por la Orden Ministerial 10-2-58 podrá optar por acogerse al nuevo sistema o conservar el que en la actualidad viene disfrutando.

10. SEGURO DE VIDA.-

Se mantiene el Seguro de Vida establecido por la Compañía en colaboración con el personal. La póliza correspondiente cubre la cantidad de 550.000 pesetas en caso de muerte, aún cuando sea derivada de accidente. Igualmente, se percibirá dicho capital en caso de declararse oficialmente por el Orga-

nismo competente de la Seguridad Social la situación de Gran Invalidez o la Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.

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

11. SERVICIOS SOCIALES.-

Se garantiza para los distintos conceptos clasificados bajo el epígrafe de Servicios Sociales en el desglose de Gastos de Personal el mismo nivel de atención y calidad mantenidos durante 1.981.

En el informe trimestral a los Comités de Empresa se facilitará la evolución de dichos conceptos.

12. PRESTAMOS CON AVAL PARA VIVIENDA.-

La Compañía avalará préstamos hasta un importe global de 67.710.000 pesetas para adquisición, cambio o mejora de vivienda, que se repartirá proporcionalmente al importe de la Masa Salarial de cada Centro de Trabajo.

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

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

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

13. JUBILACION.-

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado una percepción anual bruta de 432.012 pesetas durante el año 1.982, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

La jubilación en la Empresa queda regulada por las Normas que se contemplan en el Anexo nº 14 al presente Convenio.

14. VIUDEDAD.-

Se garantiza a las viudas de empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 341.089 pesetas durante el año 1.982, entre la pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

15. ORFANDAD.-

Con la regulación que se establece en el Anexo nº 15 al presente Convenio, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1.982, a 12.765 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

16. INVALIDEZ.-

Se garantiza al personal incapacitado con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo una percepción bruta anual de 432.012 pesetas durante el año 1.982, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

La regulación de las situaciones de Invalidez en sus distintos grados de calificación queda establecida en el Anexo nº 16 al presente Convenio.

17. OTRAS AYUDAS.-

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 12.765 pesetas brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 650.000 pesetas anuales (pensión de jubilación más complemento de Empresa), tendrá derecho a percibir por sus hijos en edad escolar (entre 4 y 18 años) el importe del

coste de la enseñanza que vinieran recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como los costes de asistencia al comedor del Centro Escolar, si lo hubiere, previa justificación de todo ello.

Igual derecho ostentarán los huérfanos de empleados de la Compañía respecto a ellos mismos.

X - LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

La representación colectiva de los trabajadores en la Empresa se realizará a través de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que a tal fin se establece en el Título II, capítulo primero y sección primera del mencionado Estatuto.

Como excepción al párrafo anterior se establece que el crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, a los miembros de los Comités de Empresa en aquellos Centros de Trabajo donde proceda su existencia, será de cuarenta horas.

Se admite que por acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa pueda quedar relevado del trabajo totalmente y por períodos semestrales de forma opcional el Presidente o el Secretario de dicho Comité de Empresa. La Dirección del Centro de Trabajo será informada previamente del plan de cesión de horas, quedando expresadas individualmente las que deba disponer cada miembro del Comité.

Igualmente se admite que a nivel individual y por períodos trimestrales pueda flexibilizarse el uso de horas sindicales, sin que las diferencias de cada mes oscilen en más/menos, un veinticinco por ciento.

El crédito de horas mensuales de que disponen los miembros de los Comités de Empresa y en su caso Delegados de Personal se concreta para las siguientes situaciones:

- a) Asistencia a Congresos, asambleas, consejos, juntas en general o cualquier clase de reuniones a que fueran reglamentariamente convocados en atención a su condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- b) Actos de gestión que deban realizar por encargo del Comité de Empresa o por razón de sus obligaciones específicas como miembro de aquél o como Delegado.

Con cargo a dicha reserva de horas, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, sobre asuntos de carácter laboral o sindical. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de 48 horas, de ser posible, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, si fuera posible, se producirá convenientemente.

No se incluirá en el cómputo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa, ni aquellas otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias y en concreto negociaciones de Convenios Colectivos, reuniones del Comité Intercentros y de Comisiones Paritarias que creadas con el consentimiento de la Empresa puedan establecerse.

V. Derechos sindicales.-

Información sobre la marcha de la Empresa e Inversiones.

- a) Informes económicos: Se mantiene el plan de información económica contenida en el anexo nº 17. En cada Centro de Trabajo los respectivos Comités, en sus reuniones con la Dirección del Centro, podrán examinar la problemática económica y productiva del mismo.

- b) Plan de Inversiones: La Dirección de cada Centro, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversión urgente, informará de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto. Se incluirá información sobre las inversiones en materia de investigación.

Intervención en los expedientes de sanción.-

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

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las 48 horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargos y el Comité de Empresa, en este caso, en el plazo de 48 horas, contadas a partir del día siguiente en que se solicitó su intervención, notificará a la Jefatura de Relaciones Laborales o Dirección del Centro, de no existir aquélla, que se persona en las actuaciones. El encargado de éstas, recibida la notificación del Comité de Empresa de que se persona en el procedimiento, dará cuenta a éste de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical, y salvo oposición de los propios testigos, se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Terminadas las actuaciones, y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité -durante 48 horas- el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe, que será comentado verbalmente con la representación de la Empresa, uniéndose a continuación a las actuaciones y, transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, aunque no se hubiera emitido informe, el representante de la Compañía dictará la Resolución que considere oportuna, que se notificará al interesado y al Comité. Se entenderá suspendido el plazo de prescripción de las faltas en tanto se sustancian las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

1.2 Otros derechos sindicales.

- a) Los modelos de contrato de trabajo se facilitarán al Comité de Empresa. Todo trabajador, con carácter general, podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo, por escrito y visado por el Comité de Empresa, así como certificado de trabajo al finalizar éste, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado. La Compañía entregará a petición del Comité de Empresa una relación del personal sujeta a Convenio, indicando el tipo de contrato de trabajo que tiene cada uno. Igualmente la Empresa comunicará las altas de personal indicando el tipo de contrato que ha suscrito con cada trabajador.
- b) La Compañía pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes. Igualmente se les facilitará el material de oficina necesario.
- c) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que aquél podrá utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar con cargo a la Empresa, la fotocopiadora o multiofista a través de su Secretaría, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

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

- d) Se garantiza plenamente que, después del cese en el Comité de Empresa, la Compañía no ejercerá discriminación alguna por las actuaciones que estos trabajadores tuvieron en el ejercicio de su representación sindical.
- e) La Compañía garantizará en cada Centro de Trabajo la utilización de locales para la celebración de asambleas, siempre que se cumplan los requisitos establecidos a estos efectos en la legislación vigente.
- f) Como extensión de la información a los Comités de Empresa prevista en el artículo 64 uno, tres a) del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará de cualquier cambio que se produzca en la estructura organizativa del Centro de Trabajo y, siempre que sea posible, con anterioridad a producirse dicha modificación.

2. Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a Sindicatos legalizados podrán constituir secciones sindicales en el seno del Centro de Trabajo siempre que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Contar con algún miembro en el Comité de Empresa.
- b) En Centros de Trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, cuando la afiliación al Sindicato sea como mínimo el 15% de la plantilla.

La representación de la Sección Sindical será ostentada por un Delegado, debiendo recaer dicha designación en un miembro del Comité perteneciente a dicho Sindicato, caso de contar con representación en el Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales dispondrán de los derechos establecidos en el apartado c) del punto 1.2 de este Capítulo.

Los Delegados Sindicales dispondrán de permisos sin retribución hasta 10 días al año para asistir a congresos y asambleas a los que fueren reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales u Organos de la Administración en atención a su condición sindical.

Dispondrán igualmente de excedencia especial, con derecho a reserva de plaza y sin retribución, por elección en su Central Sindical, para desarrollar labores de su cargo representativo fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a sus puestos de trabajo al término de la misma, comunicándolo y sin más trámites.

A requerimiento del Delegado Sindical y con la conformidad de los interesados, la Empresa procederá al descuento en nómina de la Cuota Sindical.

El Sindicato, que alegue poseer derecho a hallarse representado, mediante titularidad personal, por un delegado, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la Dirección del Centro, reconociéndose acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

3. Comité Intercentros.

Estará constituido por doce miembros, designados por los distintos Comités de Centros de Trabajo entre sus componentes y con la misma proporcionalidad.

Por analogía con lo establecido en el artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros podrá elaborar su propio Reglamento y elegir de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

El Comité Intercentros se reunirá en sesión ordinaria con la representación de la Empresa, en el lugar en que ésta convoque, dentro de la residencia de sus Centros, una vez cada tres meses.

El Comité Intercentros podrá reunirse con la representación de la Empresa en sesión extraordinaria cuando ambas representaciones, de común acuerdo, lo estimen procedente.

La convocatoria en firme de las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, requerirá, por parte de la representación que solicite la reunión, el envío de un orden del día detallado de los puntos a tratar con una antelación mínima de 10 días a la fecha de la convocatoria.

Las respuestas a los temas contenidos en el orden del día se producirán en el menor plazo posible y siempre que la naturaleza del tema planteado lo permita, en el plazo de los diez días siguientes a la finalización de las reuniones.

Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

- a) Resolver las dudas que surjan, en relación a lo dispuesto en la legislación reguladora de los Convenios Colectivos, en la aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.
- b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información referida al seguimiento del Convenio Colectivo.
- c) Resolver asuntos laborales de carácter general. Se entiende por asuntos de carácter general aquellos que afectan a uno o mas Centros de Trabajo, pero que la problemática que plantea o la resolución dada a los mismos puede afectar a colectivos de personal de la Compañía de Centros diferentes y que requieren, por tanto, soluciones armónicas y generales.

XI - CLÁUSULA DEROGATORIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedarán anuladas y, por tanto sin efecto de ningún tipo, cualesquiera normas internas de la Empresa (Reglamento de Régimen Interior, Normas escritas, etc.) así como usos y costumbres que se vinieran aplicando en materia contenidas en dicho Convenio, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que puedan regular dichas materias.

ANEXO Nº 1

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE MASA SALARIAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA	MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA
<ul style="list-style-type: none"> • REMUNERACIONES FIJAS <ul style="list-style-type: none"> • Salario Base • Peligrosidad • Antigüedad • Plus Convenio • REMUNERACIONES EVENTUALES <ul style="list-style-type: none"> • Plus Turno • Plus Turno A/B • Plus Nocturnidad • Trabajos Especiales (con contraprest.) • Suplementos • Horas Extraordinarias • Compensación Festivos • Compensación Jornada • Plus Residencia • (Días perdidos absentismo) • EXPORTE PERIODIFICADOS <ul style="list-style-type: none"> • Gratificaciones Extraordinarias • Participación en Beneficios • Suplemento Hijo • DOTACIONES SOCIALES <ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Empresa • Viudedad • Ayuda Escolar • Becas Empleados • Orfandad • Economato (Prima) • Becas Hijos Empleados • Ayuda Transporte • COMPLEMENTOS EMPRESA SEG. SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Complementos Accidentes • Complementos Enfermedad • Complementos Invalidez (Garantía Convenio y Capital) • Complementos Jubilación (Garantía Convenio y Capital) 	<ul style="list-style-type: none"> • COSTOS REPRESENTACION • REMUNERACIONES EVENTUALES <ul style="list-style-type: none"> • Retribución Voluntaria • Trabajos Especiales (históric.) • Ad Personam • Suplidos • DOTACIONES SOCIALES <ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Vida • ATENCIONES SOCIALES <ul style="list-style-type: none"> • Comités de Empresa • Complem. Préstamo G. Ahorros • Servicio Militar • Ayudas Sociales • Atenciones al Personal • Seguro Escolar • Seguro Extraprofesional • Bonificación Butano • Educación Espec. Hijos Empleado • SERVICIOS SOCIALES <ul style="list-style-type: none"> • Economatos (Costos Estructurales) • Zonas Sociales • Cafetería-Cantina • Residencia • Viviendas • Comedores • Servicio Médico • FORMACION PROFESIONAL EXTERNA • COMPLEMENTOS EMPRESA SEG. SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Invalidez (Pensiones) • Jubilación (Pensiones) • PRESTACIONES SEG. SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones Enferm./Maternidad • Prestaciones Acid./Enf. Prof.

ANEXO Nº 2

NORMA DE VACACIONES Y DESCANSO COMPENSATORIO

La presente Norma se considerará como complementaria de las disposiciones legales vigentes.

1. PERSONAL DE JORNADA NORMAL Y A/S.-**1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso.-**

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

- Los 25 días laborables de vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.
- Todas las fracciones serán de días completos.

1.2 Vacaciones atrasadas.-

• Todo el personal que tenga vacaciones pendientes de años anteriores, tendrá que disfrutar la totalidad de las mismas durante el año en curso.

1.3 Plan de Vacaciones.-

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

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

1.3.3 Sólo en el caso de que el Plan de Vacaciones lo permita se autorizarán cambios de disfrute a otras distintas a las programadas.

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

1.3.5 Los dos primeros sábados que el personal de jornada A/B incluya en su plan de vacaciones y que le correspondiese trabajar, no serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo de vacaciones. A partir del tercer sábado que le corresponda trabajar que solicite como vacaciones, se le contabilizará medio día por cada uno de éstos. Todo lo anteriormente expuesto no exime de que, cada vez que se disfrute un sábado que no suponga desoueno, se tenga que confeccionar el correspondiente impreso de vacaciones.

2. PERSONAL DE TURNO ROTATIVO.-**2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso.-**

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

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

2.1.3 Respecto al personal con 25 días laborables de vacaciones, por asimilación a la jornada normal, se considerarán como días no laborables los días que por su ciclo correspondan descansar y los que se declaren festivos a excepción de los sábados y domingos. Una vez finalizado el disfrute de los días solicitados, el trabajador se incorporará a su turno independientemente de que ese día sea o no festivo. Las vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones siempre que éstas sean de días completos.

2.1.4 Los 30 días naturales de vacaciones correspondientes al personal sujeto a turno rotativo del Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar se podrán disfrutar hasta en tres períodos, con un mínimo cada uno de ellos de tres días ininterrumpidos.

2.2 Vacaciones atrasadas.-

2.2.1 Todo el personal que tenga vacaciones pendientes de años anteriores, deberá disfrutar la totalidad de las mismas durante el año en curso.

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

2.3 Descanso Compensatorio.-**2.3.1 Descanso compensatorio correspondiente al año en curso.-**

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

2.3.2 También se podrán disfrutar en las Paradas de Unidades e incluso en los meses de verano si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con los meses reseñados. En el caso de que no pudieran disfrutarse dentro del año, se abonará el importe correspondiente a los días no disfrutados.

2.3.3 Respecto al personal con derecho a disfrutar días laborables de descanso compensatorio por asimilación a la jornada normal, se considerarán como días no laborables los días que por su ciclo correspondan descansar y los que se declaren festivos a excepción de los sábados y domingos. Una vez finalizado el disfrute de los días solicitados, el trabajador se deberá incorporar al turno que le corresponda, independientemente de que ese día sea o no festivo.

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

2.3.5 Respecto al personal sujeto a turno rotativo del Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar, los 17 días naturales de descanso compensatorio podrán ser disfrutados en dos períodos como máximo, uno de 12 días y otro de 5 días.

2.4. Suplentes.-

2.4.1 Al personal con 25 días laborables de vacaciones que disfrute éstos en un período donde, si estuviera trabajando, lo haría en situación de suplente, no se le contabilizarán los cuatro primeros sábados en que solicite este día de la semana. A partir del quinto sábado que solicite como vacaciones se le contabilizará medio día por cada uno de éstos.

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

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

5. Plan de Vacaciones y Descanso Compensatorio.-

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

- Fechas de disfrute de las vacaciones y descanso compensatorio del año en curso.
- Fechas de disfrute de las vacaciones pendientes si las hubiera.

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

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

2.5.4 Antes del 15 de febrero, los distintos Departamentos deberán dar a conocer fehacientemente y a cada grupo de trabajo el plan de vacaciones y descanso compensatorio definitivo.

DERECHO DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE.-

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

- 1º. Vacaciones correspondientes al año en curso;
- 2º. Descanso compensatorio del año en curso;
- 3º. Vacaciones pendientes o descanso compensatorio de años anteriores.

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

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

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

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

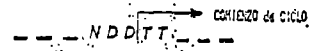
Queda derogado el artículo 79 del Reglamento de Régimen Interior.

LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNO.

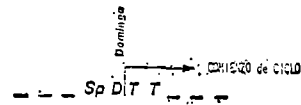
1. El tiempo de descanso devengado y no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en nuestra normativa interna, y sea por cambios de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

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

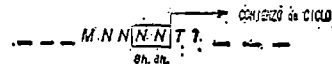
a) Dos descansos consecutivos.



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

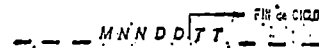


c) Después de liquidar el ciclo que se abandona según estas normas.

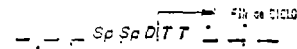


1.2. Se entenderá que finaliza un ciclo, después de cualquiera de las situaciones siguientes:

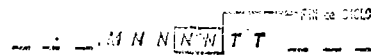
a) Dos descansos consecutivos:



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



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



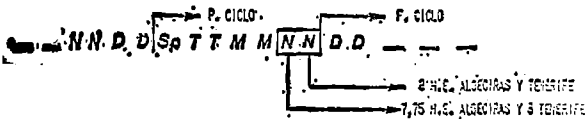
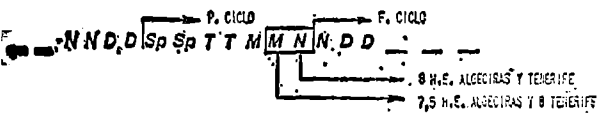
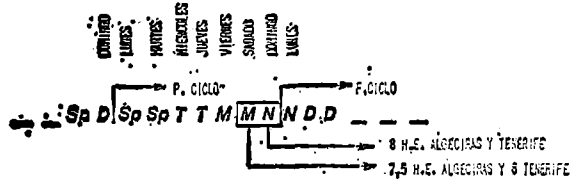
1.3. Las horas que se hubieran cobrado como extraordinarias por prolongaciones, anticipaciones, las cuatro correspondientes a jornadas especiales, etc., dentro de cualquiera de los ciclos descritos anteriormente, no se tendrán en cuenta para hacer el cómputo de las horas a liquidar según esta norma,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

METODO PARA PRACTICAR LA LIQUIDACION

2. SUPLENTE

2.1. Si el ciclo se inicia con una jornada de suplente, se abonarán las horas que excedan de 40 y que se trabajen en los días siguientes a dicho tope de horas, o la parte correspondiente en el caso de que las 40 horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.

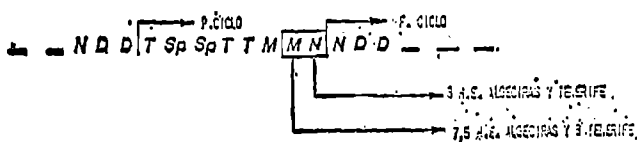
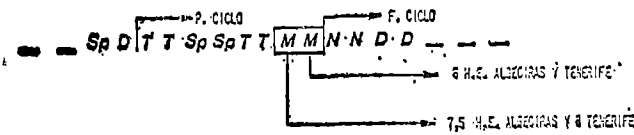
Ejemplos:



2.2. Si el ciclo se comenzara con una jornada de turno rotativo, el cómputo será de 48 horas, abonándose por tanto las horas que se realicen en los dos días siguientes a dicho cómputo de horas, o la parte correspondiente en el caso de que las 48 horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.

Ejemplos:

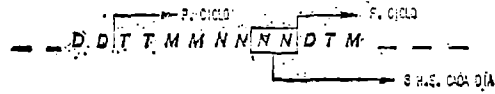
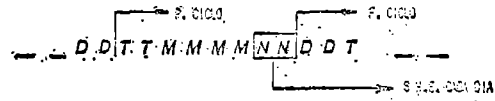
DOMINGO
LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



TURNOS ROTATIVOS

3. Se liquidará el exceso de 48 horas, esto es, las horas que se trabajen en los dos días siguientes a dicho cómputo de horas, o la parte correspondiente en el caso de que las 48

horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.



3.1. Si dentro de un ciclo de trabajo de los descritos en esta norma existiese a su vez un ciclo completo e ininterrumpido de jornadas especiales, se abonarán por cada día completo que exceda de este último ciclo y hasta un máximo de dos, 8 horas extraordinarias por cada uno de ellos.

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

En este caso, se descontarán 8 horas por día de descanso disfrutado, de las que se lleven acumuladas hasta ese momento.

Ejemplos:

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



b) Día de descanso intermedio solicitado por el productor.



5. OTROS CICLOS

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

6. CONSIDERACIONES SOBRE LA LIQUIDACION DEL PLUS DE TURNO

1º) Por cada jornada en turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche, se percibirá un plus de turno.

2º) Por cada jornada en turno rotativo o especial que se realice de noche, se percibirá independientemente del plus de turno, un plus de nocturnidad.

3º) Cuando se realicen jornadas especiales de mañana/tarde (sol) o tarde/noche (luna), se percibirán por cada una de estas jornadas dos pluses de turnos.

4º) Por cada anticipación o prolongación, por falta de...

relajo en jornada de turno rotativo, se abonará medio plus de turno.

7. DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes acuerdan que en próximos Comités Intercentros se aportarán otras situaciones no recogidas en las presentes Normas con el fin de que sean incluidas;

ANEXO N.º 4

NORMAS DE CONCURSO

1. DECLARACION DE LA VACANTE A CUBRIR POR CONCURSO, COBERTURA PROVISIONAL Y CAMBIO DE CATEGORIA DE LOS PUESTOS.

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

Aquellos Centros, que por el número de Concursos o por su organización, así lo determinen de acuerdo con la representación de los trabajadores, se optará por convocar los Concursos cuando se vayan produciendo las vacantes, sin ceñirse a la convocatoria cuatrimestral. No obstante, vendrán obligados a comunicar dichas convocatorias a los demás Centros de Trabajo de la Compañía con una antelación mínima de 45 días a la fecha de la realización de las pruebas.

1.2 Al objeto de que los trabajadores puedan recurrir contra la relación de vacantes publicada, se abre un plazo de 15 días en los que pueden dirigirse, por escrito, a las Jefaturas de Relaciones Laborales bien directamente o a través del Comité de Empresa, exponiendo su disconformidad con la misma. Las Jefaturas de Relaciones Laborales deberán resolver y presentar la relación definitiva, si estimaran modificaciones, en el plazo de cinco días.

1.3 En aquellos casos en que el Jefe del Departamento estime que, debido a la naturaleza del trabajo, no puede esperarse a la realización de los trámites necesarios para la asignación definitiva por concurso ordinario, se procederá a realizar concurso extraordinario y designará al trabajador que ocupe temporalmente la vacante hasta la resolución del mismo.

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

Se exceptúa de este ascenso automático al personal que esté interinamente sustituyendo a otro trabajador, conforme al artículo 79 de la Ordenanza de Refino de Petróleos, por licencia, cumplimiento de Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa, que no obstante ello, aún no ascendiendo y mientras ocupe el puesto percibirá la diferencia de categoría. Al incorporarse el sustituido, si llevara anteriormente un año en el puesto, será ascendido automáticamente. Se entenderá como reajuste técnico, a efectos de estas Normas, la variación o inclusión en el puesto de trabajo de tareas o funciones que determinen una categoría superior. También quedarán exceptuados de este ascenso automático, debiendo salir dicha plaza a concurso, aquellos reajustes técnicos que se produzcan a menos de cinco años del anterior reajuste que supusiera ascenso para dicho puesto, o que su-

ponga un salto de más de dos categorías. A estos efectos, un puesto de trabajo debe considerarse el mismo, independientemente de sus posibles cambios de nombres, cuando sus funciones no hayan variado sustancialmente.

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

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

2. AMBITO DEL CONCURSO.-

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

- a) Estar clasificado en un Grupo Retributivo superior al de las plazas a cubrir.
 - b) Tener contrato eventual o hallarse en período de prueba en la Empresa.
 - c) Estar en período de excedencia voluntaria.
- Los trasladados que se produzcan como consecuencia de que un productor obtenga plaza radicada en lugar distinto al su residencia, se consideran voluntarios.

2.2 Estarán sujetos a la presente Norma de Concursos los puestos de trabajo hasta el nivel 7 inclusive, con la excepción de procedimiento que se expresa en el apartado siguiente.

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

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

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

No será de aplicación para este sistema especial de concurso la reserva señalada en el punto 1.5.

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

2.5 Los exámenes se celebrarán, normalmente, en los meses de Febrero, Junio y Octubre. En los exámenes de Febrero se cubrirán los puestos declarados vacantes el 30 de Noviembre del año anterior, en los de Junio, los declarados vacantes el 31 de Marzo, y en los de Octubre, los declarados vacantes el 31 de Julio. No obstante, la Empresa podrá modificar las fechas de los exámenes, de acuerdo con la representación de los trabajadores de cada Centro, así como llevar a cabo convocatorias extraordinarias.

3. PUBLICACION DEL CONCURSO.-

3.1 Las Jefaturas de Relaciones Laborales, en las fechas indicadas en el punto 1.1 de las presentes Normas, publicarán en

todos los Centros, la Convocatoria de Concurso de todas las vacantes, expresando el nombre y categoría del puesto, localización del mismo, dentro del Organigrama del Departamento al que pertenezca; número de plazas y plazo de entrega de solicitudes.

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

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

3.3 Para la obtención de las Bases y Programas del Concurso, así como de la información complementaria necesaria, se remitirán los interesados a los Servicios de Relaciones Laborales.

En las bases se hará constar:

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

Las Bases irán firmadas por todos los miembros del Tribunal.

4. SOLICITUDES.-

4.1 Los trabajadores que deseen participar en el Concurso, habrán de solicitarlo por escrito a la Jefatura de Relaciones Laborales, donde la hubiera, o, en defecto de ésta, a la Dirección de su Centro de Trabajo, exponiendo claramente la plaza a la que tienen intención de concursar, notificando haber comunicado dicha solicitud a su Jefe de Departamento. Estos escritos habrán de presentarse, antes de transcurridos diez días desde la finalización del plazo de publicación de las Bases.

5. PRUEBAS Y PROGRAMAS.-

5.1 Los exámenes constarán de tres tipos de pruebas: Básicas, Teóricas y Prácticas.

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

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

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

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

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

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

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

6. COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL.-

6.1 El Tribunal estará compuesto por cuatro miembros:

- 1) Un Presidente, que será el Jefe de Relaciones Laborales del Centro o persona en quien delegue, con voto propio y el decisivo en caso de empate.

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

- 2) Un Vocal que sea conocedor del puesto de trabajo, el cual será designado por el Jefe de la División a propuesta del Jefe del Departamento, donde se encuentre el puesto a cubrir.

- 3) Un vocal designado por el Comité de Empresa.

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

Asimismo se designarán Secretario y Vocales Suplentes.

6.2 Con anterioridad a la celebración de las pruebas, los Servicios Médicos de la Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto. El Servicio Médico emitirá dictamen de APTO o NO APTO, y contra este dictamen se podrá apelar ante el Tribunal, debiendo este pedir los informes médicos necesarios a efectos comparativos, paralizándose el desarrollo del concurso hasta que se resuelva la apelación del trabajador, dentro de los plazos establecidos en el calendario del concurso. En el caso de que los informes sean contradictorios decidirá el informe del Inspección Médico de la zona.

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

7. BAREMO Y CUADRO GENERAL DE PUNTUACION.-

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

- a) Antigüedad.- Un punto por año o fracción como empleado fijo en plantilla, hasta un máximo de 15 puntos. Un punto, hasta 10, por cada semestre o fracción que se lleve en la categoría que ostente el concursante.
- b) Prueba básica.- Se valorará de 0 a 10 puntos.
- c) Prueba teórico-específica.- Se valorará de 0 a 30 puntos.
- d) Prueba práctica.- De 0 a 40 puntos.
- e) Titulaciones oficiales.- Hasta 4 puntos.
- f) Cursos, otros títulos, etc.- 1 punto.

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

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

8. ACTUACION DEL TRIBUNAL.-

8.1 Será competencia del Tribunal:

- a) La confección de las listas de admitidos a examen, que se publicarán dentro de los 10 días siguientes al término del plazo de presentación de solicitudes.
- b) Durante los 10 días siguientes, se podrán presentar, por parte de los trabajadores que así lo deseen, aquellas reclamaciones que consideren oportunas contra la citada lista.
- c) Durante los 5 días siguientes, el Tribunal resolverá lo relacionado en el punto anterior, publicando de inmediato la lista definitiva de admitidos a examen. La realización de los exámenes en ningún caso será anterior a los 45 días de publicadas las bases del concurso.

8.2 El Tribunal podrá fijar el orden de realización de las pruebas. Caso de fijarse las pruebas prácticas en primer lugar y no alcanzarse la puntuación exigida para ser declarado APTO, el concursante no realizará el resto de las pruebas.

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

8.4 La publicación de los resultados obtenidos por los concursantes se hará antes de 5 días después de la finalización de las pruebas.

8.5 La propuesta del trabajador mejor calificado para el puesto

de trabajo concursado, salvo que existan apelaciones, en cuyo caso, deberá esperar a la resolución del recurso por quien proceda, será competencia del Tribunal.

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

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

9. APELACIONES A LAS DECISIONES DEL TRIBUNAL.-

9.1 Sobre lo actuado por el Tribunal se podrá recurrir por escrito ante el Jefe de la División en el plazo de 5 días hábiles de hecho público, el resultado del concurso. Este resolverá en el plazo máximo de 7 días hábiles, de acuerdo con su criterio, pudiendo ordenar la repetición del concurso con un nuevo Tribunal en el plazo máximo de un mes, si lo considera conveniente.

9.2. Contra la resolución de la Jefatura de División cabrá recurso ante la Autoridad laboral competente del Centro donde radique la vacante.

9.3. Si pasados 30 días naturales de la fecha en que se hizo pública la decisión del Jefe de División, no se hiciera uso de este derecho, se entenderá que aceptan la misma.

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

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

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

10. DISPOSICIONES FINALES.-

10.1 En los ascensos ganados por concurso, la nueva categoría obtenida tendrá efectividad a partir del día primero del mes en que se hubieran celebrado los exámenes, salvo lo dispuesto en el punto 9.6.

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

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

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

10.4 La obtención de una plaza por concurso, obliga a la Empresa a no trasladar ni cambiar a ese trabajador a otro puesto de trabajo de igual categoría durante un período de 8 meses, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

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

a) Mayor puntuación en el total de las pruebas objeto de examen.

b) Mayor antigüedad en turno (personal actualmente en turno).

c) Mayor antigüedad en la Compañía.

d) Mayor edad.

Si el concurso fuera declarado desierto por el Tribunal, por no haber superado ninguno de los aspirantes el mínimo establecido, o no haberse presentado ningún trabajador a las pruebas, la Empresa y la representación del personal, de mutuo acuerdo, optarán por sacar a concurso con carácter extraordinario la vacante en los 30 días siguientes a la fecha de proclamada oficialmente esta circunstancia, o cubrir dicha vacante por libre designación, o proveer la vacante del exterior, según la urgencia de cobertura de la vacante y a la vista de las posibilidades reales de poder encontrar los candidatos dentro de la Compañía con las características personales adecuadas al puesto de trabajo. De no existir al respecto mutuo acuerdo, se efectuará un concurso extraordinario, que se desarrollará excepcionalmente, en todos sus trámites, en el plazo de 25 días, y si así tampoco se cubriera la plaza, queda facultada la Empresa para cubrirla directamente por libre designación con personal de la Compañía o de nueva contratación.

CALENDARIO.-

Publicación de vacantes	Día 1
Composición del Tribunal	Día 2 al 10
Preparación y publicación de bases	Día 11 al 20
Reclamaciones sobre vacantes	Día 21 al 15
Resolución sobre reclamaciones	Día 16 al 20
Presentación sobre solicitudes	Día 21 al 30
Lista admitidos con sus puntuaciones y fecha exámenes	Día 31 al 40
Reclamación sobre admitidos	Día 31 al 50
Nueva publicación, si ha habido reclamaciones aceptadas	Día 51 al 55
Realización de las pruebas	Día 65 al 80

ANEXO No. 3

DESCRIPCION DE PUESTO DE TRABAJO (MODELO)

<u> denominación del puesto </u>	<u> familia organizativa </u>
OPERADOR PRINCIPAL	FABRICACION
<u> localización del puesto </u>	<u> categoría laboral </u>
DIV. ALGERIRAS - PLANTA	
<u> puesto inmediato superior </u>	<u> grupo profesional </u>
JEFÉ AREA	
	<u> nivel salarial </u>

=====

ANEXO DE RESPONSABILIDAD.

ORGANIZAR, COORDINAR Y CONTROLAR DURANTE SU TURNO DE TRABAJO LA OPERACION, CALIDAD DE RESULTADOS Y MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE MARCHA Y SEGURIDAD FIJADAS PARA LAS UNIDADES DE.....

Para lo que debe, principalmente:

- Mantener las condiciones operativas adecuadas de las Unidades mencionadas, vigilando su evolución e introduciendo las modificaciones necesarias para conseguir el equilibrio correcto de las distintas variables.
- Controlar las características de los productos, analizando la información que recibe y/o recaba, realizando las correcciones precisas para obtener éstas, dentro de especificaciones.
- Emitir los Permisos de Trabajo, con fuego y sin fuego, previa comprobación de las condiciones de Seguridad, autorizando y supervisando la ejecución de los mismos.
- Organizar, coordinar y controlar los trabajos del personal a su cargo y vigilar el cumplimiento de las Normas de Seguridad y las Generales de la Empresa.
- Realizar otros trabajos complementarios, no reseñados aquí, a su función principal que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Recibí la Descripción	Por la Empresa
Fecha:	

ANEXO Nº 6

NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE	PELIGROSIDAD/CAPITALIDAD	PLUS CONVENIO
1	21.868.-	2.187.-	30.485.-
2	22.443.-	2.244.-	32.240.-
3	23.788.-	2.379.-	34.560.-
4	27.308.-	2.731.-	36.196.-
5	30.363.-	3.036.-	39.187.-
6	31.747.-	3.175.-	43.191.-
7	36.437.-	3.644.-	46.583.-
8	40.958.-	4.096.-	53.989.-
8 bis	44.576.-	4.458.-	58.996.-
9	48.914.-	4.891.-	67.061.-
10	55.402.-	5.540.-	78.395.-
11	55.402.-	5.540.-	94.196.-
12	68.228.-	6.823.-	101.112.-
13	68.228.-	6.823.-	125.224.-

VALORES UNITARIOS Y MENSUALES DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD PARA TODOS LOS NIVELES DEL 1 AL 9

PLUS DE TURNO	PLUS DE TURNO A/B	PLUS DE NOCTURN.	MENSUALES					
			Equipos con Supl. Rot. y Equipos de Turno Rot. de Lunes a Viernes		Equipos sin suplente o con suplente no Rotativo		TOTAL	
			TURNO	NOCTUR.	TURNO	NOCTUR.		
541	271	394	9.866	2.398	12.253	11.217	2.725	13.942

ANEXO Nº 7

VALOR DEL PREMIO DE ANTIGÜEDAD

RETRIBUTIVO	1 T.	2 T.	2 T 1 Q.	2 T 2 Q.	2 T 3 Q.	2 T 4 Q.	2 T 5 Q.	2 T 6 Q.	2 T 7 Q.	2 T 8 Q.
1	1.203.-	2.405.-	4.811.-	7.216.-	9.622.-	12.028.-	14.433.-	16.838.-	19.244.-	21.649.-
2	1.234.-	2.469.-	4.937.-	7.406.-	9.875.-	12.343.-	14.812.-	17.281.-	19.750.-	22.218.-
3	1.308.-	2.617.-	5.233.-	7.850.-	10.467.-	13.084.-	15.700.-	18.317.-	20.934.-	23.550.-
4	1.502.-	3.004.-	6.008.-	9.012.-	12.016.-	15.019.-	18.023.-	21.027.-	24.031.-	27.035.-
5	1.670.-	3.340.-	6.680.-	10.020.-	13.360.-	16.699.-	20.039.-	23.379.-	26.719.-	30.059.-
6	1.746.-	3.492.-	6.984.-	10.477.-	13.969.-	17.461.-	20.953.-	24.445.-	27.930.-	31.430.-
7	2.004.-	4.008.-	8.016.-	12.024.-	16.032.-	20.040.-	24.049.-	28.057.-	32.065.-	36.073.-
8	2.253.-	4.505.-	9.011.-	13.516.-	18.022.-	22.527.-	27.032.-	31.538.-	36.043.-	40.549.-
8 bis	2.452.-	4.903.-	9.807.-	14.710.-	19.614.-	24.517.-	29.420.-	34.324.-	39.227.-	44.131.-
9	2.690.-	5.380.-	10.761.-	16.141.-	21.522.-	26.902.-	32.283.-	37.663.-	43.044.-	48.424.-
10	3.047.-	6.094.-	12.188.-	18.283.-	24.377.-	30.471.-	36.565.-	42.659.-	48.754.-	54.848.-
11	3.047.-	6.094.-	12.188.-	18.283.-	24.377.-	30.471.-	36.565.-	42.659.-	48.754.-	54.848.-
12	3.753.-	7.505.-	15.010.-	22.515.-	30.020.-	37.525.-	45.031.-	52.536.-	60.041.-	67.546.-
13	3.753.-	7.505.-	15.010.-	22.515.-	30.020.-	37.525.-	45.031.-	52.536.-	60.041.-	67.546.-

ANEXO Nº 8

NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD

1. Esta normativa se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turno rotativo: 6 A/B.
2. Sin perjuicio de lo señalado en los puntos 3.2 y 3.3 del Capítulo V del presente Convenio, ambas partes acuerdan que el importe de los pluses de turno y nocturnidad teóricos, es decir, los que cada trabajador debería realizar en un año, se divide en 12 partes iguales, según las cantidades que figuran en la Tabla del anexo nº 6.
Dadas las diferentes situaciones que se dan dentro de la jornada A/B, las tablas de retribución mensual por este concepto serán establecidas en cada Centro de Trabajo de acuerdo con sus situaciones específicas y según la filosofía expuesta en el párrafo anterior de este punto.
Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes y serán independientes del número de turnos y nocturnidades que realice cada trabajador, con excepción de los considerados como extraordinarios. Estas cantidades no serán abonadas a los suplentes no rotativos.
3. Se consideran pluses extraordinarios, los que se devengan por: Jornadas especiales, anticipaciones, prolongaciones y trabajos en días de descanso. También tendrán esta consideración las que devenguen los "suplentes rotativos", con motivo de cubrir turnos por ausencias de otro compañero, siempre que éstas no estén motivadas por vacaciones o descanso compensatorio, que no se abonarán en ningún caso.
Estos pluses extraordinarios se harán efectivos en la nómina del mes de Diciembre, y con los valores de la tabla del anexo nº 6.
4. Por cada jornada de turno que se deje de realizar, se descontará un plus de turno y un plus de nocturnidad, si aquella fuera nocturna, según valores de la tabla del anexo nº 6. Estos descuentos se realizarán en la nómina del mes de Diciembre.

5. No se efectuará descuentos de los Pluses de Turno y Nocturnidad por motivos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turno rotativo tenga un índice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso, no superior al 5,07%.
En el supuesto que dicho índice de absentismo fuera superior, se descontará a cada trabajador los pluses de turno correspondiente a las jornadas no realizadas durante el año.
6. Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo o A/B, por decisión de la Empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontarán los pluses de turno y nocturnidad que le pudiesen corresponder a los días que permanezca en esta situación.
7. En los casos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades y/o licencias, la diferencia entre la cantidad mensual que se abona según lo señalado en el punto 2 y la parte proporcional de la misma correspondiente a los días trabajados, se abonará como Complemento de Empresa y siempre tendrá carácter de adelanto a expensas de la posible regularización de final de año.
8. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turnos rotativos o turno A/B y eventualmente realice alguna de éstas, devengará cada día de turno un plus del valor de la tabla del anexo nº 6, que se abonará en la nómina del mes correspondiente.
También cobrarán por esta tabla de igual forma, los suplentes "no rotativos" cuando realicen jornada de turno.
9. Existe "suplente rotativo", cuando el puesto de trabajo es ocupado periódicamente por cada uno de los cinco componentes del equipo de trabajo de acuerdo con la secuencia determinada en cada Centro.
Se entiende por "suplente no rotativo" cuando esta situación es desempeñada por un solo productor de los cinco que forman el equipo de trabajo.
10. Asimismo, los trabajadores que en la actualidad están sujetos a jornada en régimen de turno, con pase de noche a mañana o tarde, percibirán este plus con la regulación establecida en estas Normas.

M. E. O. Nº 9

MODULO BASE CALCULO VALOR HORA EXTRA

NIVEL	S.A.	1 T	2 T	2 T 1 Q	2 T 2 Q	2 T 3 Q	2 T 4 Q	2 T 5 Q	2 T 6 Q	2 T 7 Q	2 T 8 Q
1-3	376.-	387.-	397.-	417.-	437.-	457.-	478.-	497.-	517.-	538.-	557.-
4	416.-	426.-	438.-	460.-	483.-	507.-	530.-	553.-	576.-	599.-	622.-
5	456.-	469.-	482.-	507.-	533.-	558.-	583.-	609.-	635.-	661.-	686.-
6	493.-	501.-	515.-	542.-	567.-	595.-	622.-	649.-	675.-	702.-	729.-
7	546.-	551.-	576.-	607.-	638.-	667.-	698.-	729.-	760.-	791.-	821.-
8 bis	621.-	636.-	656.-	690.-	725.-	759.-	794.-	828.-	862.-	897.-	931.-
9	754.-	775.-	795.-	837.-	878.-	919.-	961.-	1.001.-	1.043.-	1.084.-	1.126.-

ANEXO Nº 10

NIVEL	S.A.	1 T	2 T	2 T 1 Q	2 T 2 Q	2 T 3 Q	2 T 4 Q	2 T 5 Q	2 T 6 Q	2 T 7 Q	2 T 8 Q
1-3	658.-	677.-	695.-	730.-	765.-	800.-	836.-	870.-	905.-	941.-	975.-
4	726.-	745.-	766.-	805.-	845.-	887.-	927.-	968.-	1.008.-	1.048.-	1.088.-
5	796.-	821.-	843.-	887.-	933.-	976.-	1.020.-	1.066.-	1.111.-	1.157.-	1.200.-
6	854.-	877.-	901.-	948.-	992.-	1.041.-	1.088.-	1.136.-	1.181.-	1.228.-	1.276.-
7	954.-	982.-	1.006.-	1.062.-	1.116.-	1.167.-	1.221.-	1.276.-	1.330.-	1.384.-	1.437.-
8	1.087.-	1.116.-	1.148.-	1.207.-	1.269.-	1.328.-	1.389.-	1.449.-	1.508.-	1.570.-	1.629.-
8 bis	1.185.-	1.215.-	1.250.-	1.316.-	1.382.-	1.447.-	1.514.-	1.580.-	1.647.-	1.711.-	1.776.-
9	1.319.-	1.356.-	1.391.-	1.465.-	1.536.-	1.608.-	1.682.-	1.752.-	1.825.-	1.897.-	1.970.-

DESCANSO EN FESTIVO PERSONAL TURNO ROTATIVO

RETRIBUTIVO	S.A	1 T	2 T	2 T 1 Q	2 T 2 Q	2 T 3 Q	2 T 4 Q	2 T 5 Q	2 T 6 Q	2 T 7 Q	2 T 8 Q
1 - 3	2.024.-	2.068.-	2.111.-	2.199.-	2.286.-	2.373.-	2.460.-	2.548.-	2.635.-	2.722.-	2.809.-
4	2.208.-	2.258.-	2.308.-	2.408.-	2.508.-	2.608.-	2.708.-	2.809.-	2.909.-	3.009.-	3.109.-
5	2.420.-	2.475.-	2.531.-	2.642.-	2.754.-	2.865.-	2.976.-	3.087.-	3.199.-	3.310.-	3.421.-
6	2.604.-	2.662.-	2.720.-	2.837.-	2.953.-	3.069.-	3.186.-	3.302.-	3.419.-	3.535.-	3.651.-
7	2.809.-	2.956.-	3.022.-	3.156.-	3.290.-	3.423.-	3.557.-	3.690.-	3.824.-	3.958.-	4.091.-
8	3.300.-	3.376.-	3.451.-	3.601.-	3.751.-	3.901.-	4.051.-	4.201.-	4.352.-	4.502.-	4.652.-
8 bis	3.601.-	3.683.-	3.764.-	3.928.-	4.091.-	4.255.-	4.418.-	4.582.-	4.745.-	4.909.-	5.072.-
9	4.029.-	4.119.-	4.208.-	4.388.-	4.567.-	4.746.-	4.926.-	5.105.-	5.284.-	5.464.-	5.643.-

FÓRMULA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Montante participación en beneficios = $\frac{\text{Importe nóminas brutas de gratificaciones de 18 de Julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1.972.} \times \text{Dividendo bruto del año que se trate.}}{\text{Dividendo bruto del ejercicio de 1.972.}} \times \frac{\text{Nº de empleados sujetos a Convenio a 31.12.72.}}{\text{Nº de empleados sujetos a Convenio en 31.12 del año que se trate.}}$

ANEXO N° 13

NORMAS DE AYUDAS A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T. POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL

1. OBJETO DE LA NORMA.-

Esta Norma tiene por objeto establecer el procedimiento administrativo que regirá durante los días de enfermedad en relación con el punto 8 del Capítulo IX del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en Incapacidad Laboral Transitoria.

2. ENFERMEDAD.-

2.1 Dos primeros días

Durante los dos primeros días de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad, en los que el trabajador no percibe legalmente retribución alguna, la prestación de la Seguridad Social, aquél, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a CEPSA un complemento equivalente al 75% de su retribución bruta fija diaria. Por tanto:

2.1.1 Desde el primer día completo de enfermedad se deducirá la parte proporcional del salario mensual de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Peligrosidad/Capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución Voluntaria (fija).
- Suplemento Superior categoría.
- Ad Personam.
- Trabajos especiales (fijos).
- Suplidos (fijos).
- Plus de Residencia.

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

- Salario Base.
- Peligrosidad/Capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución Voluntaria (fija).
- Ad Personam.
- Suplementos superior categoría.
- Trabajos Especiales (fijos).
- Plus de Residencia.

2.2 Tercer día.

En el caso de continuar la enfermedad, se percibirá el tercer día un complemento bruto compuesto por el 100% de los conceptos señalados en el punto 2.1.2.

2.3 Cuarto día y siguientes

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

- Salario Base.
- Peligrosidad/Capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución Voluntaria (fija).
- Ad Personam.
- Suplemento superior categoría.
- Trabajos Especiales (fijos).
- Plus de Residencia.

3. PARTE DE BAJA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

Será necesaria la presentación del parte oficial de baja de la Seguridad Social desde el primer día de enfermedad; en otro caso, se considerará falta injustificada al trabajo.

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

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

4. AUSENCIAS DEL TRABAJO.-

Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica, será obligatorio el conocimiento previo del Médico de Empresa o A.T.S. de servicio y el "enterado" de su Jefe, o sólo el "enterado" de su Jefe, caso de no encontrarse presente nadie del Servicio Médico abonándose en este caso el 100% de los conceptos salariales fijos para el primer día y pasándose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta Norma a partir del 2º día, si se produjera baja oficial.

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

ANEXO Nº 14

NORMA DE JUBILACION**Cláusula primera.-**

a) Los trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir 65 años podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas Normas, solicitando de forma fehaciente ante el I.N.S.S. correspondiente, el paso a la situación de jubilado.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición perderán el derecho a las prestaciones que se establecen en estas Normas.

b) Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no hubieran cumplido los 65 podrán solicitar en cualquier momento a la Dirección de la Empresa acogerse a los beneficios otorgados en estas Normas. La Empresa contestará en el plazo máximo de tres meses aceptando o denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recabará del I.N.S.S. el pase a la situación de jubilado.

Cláusula segunda.-

En el caso que se contempla en el apartado a) de la cláusula primera, la Dirección de la Empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos del Centro de Trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por períodos anuales, respetando al término de dichos períodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilan a los 65 años de edad.

Cláusula tercera.-

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

1) Personal que cumpla 65 años:-

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación que otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas (Pensión y Complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80% de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por Salario Base, Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad, Plus Convenio, Suplemento Fijo y complementos periódicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación. El mencionado complemento bruto, se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habérselo reconocido la Jubilación por el I.N.S.S. en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta; y de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80% reseñada en el párrafo anterior, se reducirá al 70%.

2) Personal entre 60 y 65 años:-

2.1 Al personal que se jubile durante dicho período de tiempo, se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que le otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas, alcancen una cantidad bruta igual al 70% de la cantidad bruta que venía percibiendo por Salario Base, Plus de Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad, Plus Convenio, Suplemento Fijo y complementos periódicos de vencimiento superior al mes en el momento de su jubilación.

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

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

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

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

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

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

Cláusula cuarta.-

La garantía económica de la presente Norma, que se encuentra en cuadro aparte, se aplicará al personal que se jubile entre el uno de Enero y el treinta y uno de Diciembre de 1.982.

Cláusula quinta.-

Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas Normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos a estos efectos:

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

GARANTIA ANUAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE EN 1.982 (70%)

NIVEL	T	2 T	2 T 1 0	2 T 2 0	2 T 3 0	2 T 4 0	2 T 5 0	2 T 6 0	2 T 7 0	2 T 8 0
1-2	752.625	767.322	795.691	826.072	855.453	884.822	914.203	943.585	972.966	1.002.335
3	798.726	814.303	845.433	876.576	907.718	938.860	969.991	1.001.133	1.032.275	1.063.406
4	866.580	884.453	920.201	955.949	991.696	1.027.432	1.063.180	1.099.927	1.134.675	1.170.422
5	944.156	964.029	1.003.775	1.043.521	1.083.267	1.123.001	1.162.747	1.202.493	1.242.239	1.281.985
6	1.010.832	1.031.609	1.073.164	1.114.731	1.156.285	1.197.840	1.239.395	1.280.950	1.322.516	1.364.071
7	1.115.659	1.139.506	1.187.201	1.234.897	1.282.592	1.330.287	1.377.994	1.425.689	1.473.384	1.521.080
8	1.265.575	1.292.374	1.345.995	1.399.604	1.453.226	1.506.835	1.560.445	1.614.066	1.667.676	1.721.297
8 bis	1.375.245	1.404.412	1.462.770	1.521.115	1.579.473	1.637.819	1.696.164	1.754.522	1.812.868	1.871.225
9	1.530.826	1.562.837	1.626.871	1.690.893	1.754.927	1.818.949	1.882.983	1.947.004	2.011.038	2.075.069
10	1.754.879	1.791.138	1.863.657	1.936.187	2.008.706	2.081.225	2.153.745	2.226.262	2.298.792	2.371.311
11	1.942.911	1.979.170	2.051.689	2.124.219	2.196.738	2.269.257	2.341.775	2.414.294	2.486.824	2.559.343
12	2.201.510	2.246.159	2.335.468	2.424.778	2.514.087	2.603.397	2.692.718	2.782.027	2.871.337	2.960.646
13	2.500.342	2.544.991	2.634.301	2.723.610	2.812.920	2.902.229	2.991.551	3.080.860	3.170.170	3.259.479

CUADRO DE CANTIDADES DE PAGÓ ÚNICO S/LA EDAD DE JUBILACION

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1-2	686.400	640.700	595.000	549.100	503.400	457.700
3	715.400	667.800	620.000	572.300	524.700	477.000
4	773.400	721.800	670.300	618.700	567.200	515.600
5	889.400	830.200	770.900	711.600	652.200	593.000
6	986.100	920.400	854.700	788.900	723.200	657.500
7	1.092.500	1.019.600	946.800	874.000	801.200	728.400
8	1.247.200	1.164.100	1.080.900	997.800	914.600	831.500
8 bis	1.392.200	1.299.400	1.206.600	1.113.800	1.021.000	928.200
9	1.469.500	1.371.600	1.273.600	1.175.600	1.077.700	979.700
10	1.575.900	1.470.900	1.365.700	1.260.700	1.155.600	1.050.600
11	1.691.900	1.579.100	1.466.300	1.353.500	1.240.800	1.128.000
12	1.981.900	1.849.800	1.717.700	1.585.500	1.453.400	1.321.300
13	2.271.900	2.120.500	1.969.000	1.817.600	1.666.100	1.514.700

ANEXO Nº 15

NORMA DE ORFANDAD

1. PERSONAL BENEFICIARIO.-

Los hijos del personal fallecido (activo, jubilado o incapacitado) menores de 18 años o que se encuentren incapacitados (deficientes), tendrán derecho a la percepción de la prestación de orfandad en la cuantía que cada año se fije en Convenio Colectivo.

Se entenderá que existe incapacidad (deficiencia) cuando se justifique que se percibe por dicho motivo protección de la Seguridad Social.

La prestación de orfandad se extinguirá por las siguientes causas que afecten al beneficiario:

- Cumplir 18 años de edad, salvo que en tal momento sufriese incapacidad (deficiencia).
- Ceser la incapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestación.
- Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.
- Fallecimiento.

2. PRORROGA DE LA PRESTACION.-

Tendrán derecho al beneficio, los hijos del personal fallecido mayores de 18 años y menores de 23, que se encuentren cursando estudios y carezcan de medios de vida propios.

2.1 Requisitos para la solicitud de prórroga.-

- Ser soltero, tener 18 años cumplidos y menos de 23 y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.
- Presentar impreso de solicitud (que facilitará la Empresa) documentando los estudios para los que se solicita la prórroga.

Presentar recibo de matrícula o certificación acreditativa de los estudios o curso que se realiza.

- Presentar certificado de convivencia en el que se indique: Estado, y dependencia económica del interesado del cabeza de familia o de quien haga sus veces.
- Presentar certificación académica de resultados obtenidos en el curso anterior y cada vez que se inicie el curso.
- A los que cumplan 18 años, tener aprobado el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se puede solicitar.-

- Graduado Escolar (un solo año escolar).
- B.U.P. - C.O.U.
- Formación Profesional (en cualquiera de sus grados y ramas).
- Enseñanza universitaria.

2.3 Requisitos generales.-

- Los estudios deben orientarse a la obtención de una titulación oficial.
- Excepcionalmente, se podrán homologar aquellos estudios que sean equivalentes en horas lectivas y contenido a los de Centros Oficiales y que estén impartidos por Organismos o Instituciones de reconocida solvencia educativa.
- Se considerarán aquellas enseñanzas que se cursen a distancia por no existir en los Centros de residencia del solicitante.
- Los beneficiarios de prórroga que finalicen los estudios en el mes de Junio deben comunicarlo a efectos de extinción del derecho.

2.4 Extinción del derecho.-

- Por cumplir la edad de 23 años.
- Por repetición del curso académico por el que ha venido percibiendo el beneficio.

- Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.
- Por contraer matrimonio o estado religioso.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena.
- Durante el cumplimiento del Servicio Militar.
- Por terminar los estudios para los que se ha concedido la prórroga.
- Por falsamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

ANEXO Nº 16

SITUACIONES DE INVALIDEZ1. OBJETO DE LA NORMA.-

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores fijos de CEPSA que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación de Invalidez Provisional, así como a los que obtengan la declaración de Invalidez Permanente en sus distintos grados de calificación.

2. REGULACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS.-

Las asignaciones que establece la Compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía perteneciente a la misma categoría profesional.

2.1 Personal en situación legal de Invalidez Provisional.-

Delimitación.- Dicha situación podrá prolongarse hasta seis años a partir de la declaración inicial de Incapacidad Laboral Transitoria y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

Tratamiento económico.- Una vez fijada la prestación económica (subsidio) por Invalidez Provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halle en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquella, a partir del momento en que dicha Invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsidio + complemento) garanticen al trabajador el 100% del salario anual en cada momento correspondiente a su categoría profesional por los conceptos de: Sueldo base, Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad, Plus Convenio, Suplemento Fijo y Complementos de vencimiento superior al mes (Gratificaciones extraordinarias y Participación en beneficios).

El mencionado complemento se percibirá en catorce veces (14 mensualidades, Julio y Diciembre), haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) a cargo de la Seguridad Social.

2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.-2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual.-

El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo, no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la Compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.-

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.- Gran Invalidez.-
Con la fecha de la calificación definitiva, según re-

solución dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico.- La Compañía asignará, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que sumado a la citada pensión garantice unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoría profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de: Sueldo Base, Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad, Plus Convenio, Suplemento Fijo y Complementos de vencimiento superior al mes (Gratificaciones Extraordinarias y Participación en beneficios).

La percepción de dicho complemento se efectuará en catorce veces (14 mensualidades, Julio y Diciembre) a partir del mes en que se comience a percibir la pensión fijada por la Seguridad Social.

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva, una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compañía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

Regularización de complementos percibidos.- Al producirse la calificación definitiva se regularizarán todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolución para surtir efectos económicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularización que proceda se realizará con cargo a la cantidad bruta de pago único que le correspondía percibir.

Procederá igualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el Organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de Invalidez superior a la calificación originalmente formulada.

2.3 Otras consideraciones.-

Todas las situaciones de Invalidez que se contemplan en estas Normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

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

ANEXO Nº 17

INFORMACION TRIMESTRAL A LOS COMITES DE EMPRESAFECHA DE ENTREGA:

Período Enero / Marzo	:	mes de Junio
Período Enero / Junio	:	mes de Septiembre
Período Enero/Septiembre:		mes de Diciembre
Período Enero/Diciembre :		al día siguiente de la aprobación por la Junta General, de la Memoria, el Balance y las Cuentas del Ejercicio.

INDICE DEL CONTENIDO:1. COMENTARIOS

Un resumen general del Sector con los hechos más importantes ocurridos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello nivel:

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

- 2. COMPRAS:
 - 2.1 Detalle de los crudos y productos recibidos, en toneladas métricas y su comparación con igual período del año anterior.
 - 2.2 Importe total de las compras efectuadas en el período y su comparación con la cifra presupuestada.
- 3. PRODUCCION:
 - Crudos destilados y productos obtenidos, comparados con igual período del año anterior.
- 4. VENTAS
 - 4.1 Cifras en toneladas métricas del total de productos vendidos, por mercados, y su comparación con igual período del año anterior.
 - 4.2 Ingresos obtenidos por ventas en el período y su comparación con los estimados en presupuesto.

- 5. ACTIVIDAD DE NUESTRA FLOTA
 - Días de actividad y toneladas métricas transportadas por cada una de las Unidades de nuestra Flota, comparado con igual período del año anterior.
- 6. INVERSIONES
 - 6.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.
 - 6.2 Inversiones realizadas durante el trimestre y su comparación con los presupuestos autorizados.
- 7. PERSONAL
 - 7.1 Evolución de la plantilla y porcentaje de horas perdidas sobre el total de horas teóricas.
 - 7.2 Desglose de los gastos de personal y su comparación con los del año anterior.

TABLAS SALARIALES 1982

NIVELES SALARIALES 1 AL 9

NIVEL-1	Ayudante Especialista
NIVEL-2	Oficial 3º Especialista Auxiliar Administrativo
NIVEL-3	Oficial 2º Especialista Oficial 2º Administrativo Auxiliar Laboratorio
NIVEL-4	Oficial 1º Especialista Oficial 1º Administrativo Analista de Laboratorio Calculador
NIVEL-5	Analista Lab. Muy Qualif. Delineante Oficial 1º Especo. Muy Qualif. Oficial 1º Admtvo. Muy Qualif. Operador Encargado

NIVELES SALARIALES 10 AL 13

NIVEL-10	Jefe Dpto. 2º B
NIVEL-11	Jefe Dpto. 2º A
NIVEL-12	Jefe Dpto. 1º B
NIVEL-13	Jefe Dpto. 1º A

N I V E L 1	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	21.868	21.860	21.068	21.860	21.068	21.868	21.068	21.868	21.060	21.868	21.068
PELIGROSIDAD	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187
ANTIGUEDAD	-	1.203	2.405	4.811	7.216	9.622	12.028	14.433	16.838	19.244	21.649
PLUS CONVENIO	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435	30.435
TOTAL SUELDO MENSUAL	54.490	55.693	56.895	59.301	61.706	64.112	66.518	68.923	71.328	73.734	76.139
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	54.490	55.693	56.895	59.301	61.706	64.112	66.518	68.923	71.328	73.734	76.139
PAGA GRATIFICACION EXTRA	54.490	55.693	56.895	59.301	61.706	64.112	66.518	68.923	71.328	73.734	76.139
SUELDO MENSUAL X 12	653.880	668.316	682.740	711.612	740.472	769.344	798.216	827.076	855.936	884.808	913.668
PAGA BENEFICIOS X 2	108.900	111.306	113.790	118.602	123.412	128.224	133.036	137.848	142.656	147.468	152.278
PAGA EXTRA X 3	163.470	167.079	170.605	177.903	185.118	192.336	199.554	206.769	213.984	221.202	228.417
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.012.772	1.033.223	1.053.657	1.094.559	1.135.444	1.176.346	1.217.248	1.258.133	1.299.018	1.339.920	1.380.805
VALOR HORA EXTRA	658	677	695	730	765	800	836	870	905	941	975

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO											
VALOR DIA	2.024	2.068	2.111	2.199	2.286	2.373	2.460	2.548	2.635	2.722	2.809
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	658	677	695	730	765	800	836	870	905	941	975
PLUS DE TURNO DIARIO : 541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO : 9.866						CATEGORIAS: - Ayudante Especialista,				
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO: 394	SUPL. FIJO : 11.217										
PLUS DE TURNO A/B : 271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.: 2.398										
	SUPL. FIJO: 2.725										

N I V E L 2	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443	22.443
PELIGROSIDAD	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244	2.244
ANTIGUEDAD	-	1.234	2.469	4.937	7.406	9.875	12.343	14.812	17.281	19.750	22.218
PLUS CONVENIO	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240	32.240
TOTAL SUELDO MENSUAL	56.927	58.161	59.396	61.864	64.333	66.802	69.270	71.739	74.208	76.677	79.145
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	56.927	58.161	59.396	61.864	64.333	66.802	69.270	71.739	74.208	76.677	79.145
PAGA GRATIFICACION EXTRA	56.927	58.161	59.396	61.864	64.333	66.802	69.270	71.739	74.208	76.677	79.145
SUELDO MENSUAL X 12	683.124	697.932	712.752	742.368	771.996	801.624	831.240	860.860	890.496	920.124	949.740
PAGA BENEFICIOS X 2	113.854	116.322	118.792	123.728	128.666	133.604	138.540	143.478	148.416	153.354	158.290
PAGA EXTRA X 3	170.784	174.483	178.188	185.592	192.999	200.406	207.810	215.217	222.624	230.031	237.435
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.054.201	1.075.179	1.096.174	1.138.130	1.180.103	1.222.076	1.264.032	1.306.005	1.347.978	1.389.951	1.431.907
VALOR HORA EXTRA	658	677	695	730	765	800	836	870	905	941	975

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO											
VALOR DIA	2.024	2.068	2.111	2.199	2.286	2.373	2.460	2.548	2.635	2.722	2.809
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	658	677	695	730	765	800	836	870	905	941	975
PLUS DE TURNO DIARIO : 541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO : 9.866						CATEGORIAS: - Oficial 3a Especialista,				
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO: 394	SUPL. FIJO : 11.217						- Auxiliar Administrativo.				
PLUS DE TURNO A/B : 271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.: 2.398										
	SUPL. FIJO: 2.725										

N I V E L 3	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788	23.788
PELIGROSIDAD	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379	2.379
ANTIGUEDAD	-	1.306	2.617	5.233	7.050	10.467	13.084	15.700	18.317	20.934	23.550
PLUS CONVENIO	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560	34.560
TOTAL SUELDO MENSUAL	60.727	62.035	63.343	65.960	68.577	71.194	73.811	76.427	79.044	81.661	84.277
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	60.727	62.035	63.343	65.960	68.577	71.194	73.811	76.427	79.044	81.661	84.277
PAGA GRATIFICACION EXTRA	60.727	62.035	63.343	65.960	68.577	71.194	73.811	76.427	79.044	81.661	84.277
SUELDO MENSUAL X 12	728.724	744.420	760.116	791.520	822.924	854.328	885.732	917.128	948.520	979.932	1.011.324
PAGA BENEFICIOS X 2	121.454	124.070	126.686	131.920	137.154	142.388	147.622	152.856	158.088	163.322	168.554
PAGA EXTRA X 3	182.181	186.105	190.032	197.080	205.731	213.582	221.433	229.281	237.132	244.983	252.831
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.118.801	1.141.037	1.163.290	1.207.762	1.252.251	1.295.740	1.341.229	1.385.701	1.430.190	1.474.679	1.519.151
VALOR HORA EXTRA	658	677	695	730	765	800	836	870	905	941	975

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO											
VALOR DIA	2.024	2.068	2.111	2.199	2.266	2.373	2.460	2.548	2.635	2.722	2.809
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	658	677	695	730	765	800	836	870	905	941	975
PLUS DE TURNO DIARIO : 541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO : 9.866					CATEGORIAS: - Oficial 2a Especialista					
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO: 394	SUPL. FIJO : 11.217					- Oficial 2a Administrativo.					
PLUS DE TURNO A/B : 271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT. : 2.398					- Auxiliar de Laboratorio.					
	SUPL. FIJO: 2.725										

N I V E L 4	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308	27.308
PELIGROSIDAD	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731	2.731
ANTIGUEDAD	-	1.562	3.004	6.008	9.012	12.016	15.019	18.023	21.027	24.031	27.035
PLUS CONVENIO	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196	36.196
TOTAL SUELDO MENSUAL	66.235	67.737	69.239	72.243	75.247	78.251	81.254	84.258	87.262	90.266	93.270
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	66.235	67.737	69.239	72.243	75.247	78.251	81.254	84.258	87.262	90.266	93.270
PAGA GRATIFICACION EXTRA	66.235	67.737	69.239	72.243	75.247	78.251	81.254	84.258	87.262	90.266	93.270
SUELDO MENSUAL X 12	794.820	812.844	830.868	866.916	902.964	939.012	975.048	1.011.096	1.047.144	1.083.192	1.119.240
PAGA BENEFICIOS X 2	132.470	135.474	138.478	144.486	150.494	156.502	162.508	168.516	174.524	180.532	186.540
PAGA EXTRA X 3	190.705	203.211	207.717	216.729	225.741	234.753	243.762	252.774	261.786	270.798	279.810
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.212.437	1.237.971	1.263.505	1.314.573	1.365.641	1.416.709	1.467.760	1.518.820	1.569.896	1.620.964	1.672.032
VALOR HORA EXTRA	726	745	766	805	845	887	927	960	1.008	1.048	1.088

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO											
VALOR DIA	2.208	2.258	2.308	2.408	2.508	2.608	2.708	2.809	2.909	3.009	3.109
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	726	745	766	805	845	887	927	960	1.008	1.048	1.088
PLUS DE TURNO DIARIO : 541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO : 9.866					CATEGORIAS: - Oficial 1a Especialista					
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO: 394	SUPL. FIJO : 11.217					- Oficial 1a Administrativo.					
PLUS DE TURNO A/B : 271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT. : 2.398					- Analista de Laboratorio.					
	SUPL. FIJO: 2.725					- Calificador.					

NIVEL 5	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363	30.363
PELIGROSIDAD	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036	3.036
ANTIGUEDAD	-	1.670	3.340	6.680	10.020	13.360	16.699	20.039	23.379	26.719	30.059
PLUS CONVENIO	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187	39.187
TOTAL SUELDO MENSUAL	72.586	74.256	75.926	79.266	82.606	85.946	89.285	92.625	95.965	99.305	102.645
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	72.586	74.256	75.926	79.266	82.606	85.946	89.285	92.625	95.965	99.305	102.645
PAGA GRATIFICACION EXTRA	72.586	74.256	75.926	79.266	82.606	85.946	89.285	92.625	95.965	99.305	102.645
SUELDO MENSUAL X 12	871.032	891.072	911.112	951.192	991.272	1.031.352	1.071.420	1.111.500	1.151.580	1.191.660	1.231.740
PAGA BENEFICIOS X 2	145.172	140.512	151.852	158.532	165.212	171.892	178.572	185.252	191.932	198.612	205.292
PAGA EXTRA X 3	217.758	222.768	227.778	237.798	247.818	257.838	267.858	277.878	287.898	297.918	307.938
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.320.404	1.346.794	1.377.184	1.433.964	1.490.744	1.547.524	1.604.287	1.661.067	1.717.847	1.774.627	1.831.407
VALOR HORA EXTRA	798	821	843	887	933	976	1.020	1.066	1.111	1.157	1.200

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA	2.420	2.475	2.531	2.642	2.754	2.865	2.976	3.087	3.199	3.310	3.421	
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	798	821	843	887	933	976	1.020	1.066	1.111	1.157	1.200	
PLUS DE TURNO DIARIO	541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO					9.866	CATEGORIAS: - Analista Lab. M.C. - Operador				
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO	394	SUPL. FIJO					11.217	- Delineante - Encargado				
PLUS DE TURNO A/B	271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.					2.398	- Of. 1a Espec. M.C.				
		SUPL. FIJO					2.725	- Of. 1a Admvo. M.C.				

NIVEL 6	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747	31.747
PELIGROSIDAD	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175	3.175
ANTIGUEDAD	-	1.746	3.492	6.984	10.477	13.969	17.461	20.953	24.445	27.938	31.430
PLUS CONVENIO	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191	43.191
TOTAL SUELDO MENSUAL	78.113	79.059	81.605	85.097	88.590	92.082	95.574	99.066	102.558	106.051	109.543
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	78.113	79.059	81.605	85.097	88.590	92.082	95.574	99.066	102.558	106.051	109.543
PAGA GRATIFICACION EXTRA	78.113	79.059	81.605	85.097	88.590	92.082	95.574	99.066	102.558	106.051	109.543
SUELDO MENSUAL X 12	937.356	958.308	979.260	1.021.164	1.063.080	1.104.984	1.146.888	1.188.792	1.230.696	1.272.612	1.314.516
PAGA BENEFICIOS X 2	156.226	159.710	163.210	170.194	177.180	184.164	191.148	198.132	205.116	212.102	219.086
PAGA EXTRA X 3	234.339	239.577	244.815	255.291	265.770	276.246	286.722	297.198	307.674	318.153	328.629
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.444.363	1.484.045	1.473.727	1.533.091	1.592.472	1.651.836	1.711.200	1.770.564	1.829.928	1.889.309	1.948.673
VALOR HORA EXTRA	854	877	901	940	992	1.041	1.088	1.136	1.181	1.228	1.276

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA	2.604	2.662	2.720	2.837	2.953	3.069	3.186	3.302	3.419	3.535	3.651	
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	854	877	901	940	992	1.041	1.088	1.136	1.181	1.228	1.276	
PLUS DE TURNO DIARIO	541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO					9.866	CATEGORIAS: - Ayudante Técnico				
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO	394	SUPL. FIJO					11.217	- Delineante Proyectista				
PLUS DE TURNO A/B	271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.					2.398					
		SUPL. FIJO					2.725					

NIVEL 7	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437	36.437
PELIGROSIDAD	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644	3.644
ANTIGUEDAD	-	2.004	4.008	8.016	12.024	16.032	20.040	24.048	28.056	32.064	36.072
PLUS CONVENIO	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583	46.583
TOTAL SUELDO MENSUAL	86.664	86.660	90.672	94.680	98.688	102.696	106.704	110.712	114.721	118.729	122.737
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	86.664	86.660	90.672	94.680	98.688	102.696	106.704	110.712	114.721	118.729	122.737
PAGA GRATIFICACION EXTRA	86.664	86.660	90.672	94.680	98.688	102.696	106.704	110.712	114.721	118.729	122.737
SUELDO MENSUAL X 12	1.039.968	1.064.016	1.088.064	1.136.160	1.184.256	1.232.352	1.280.448	1.328.544	1.376.640	1.424.736	1.472.832
PAGA BENEFICIOS X 2	173.328	177.336	181.344	189.360	197.376	205.392	213.408	221.424	229.440	237.456	245.472
PAGA EXTRA X 3	259.992	266.004	272.016	284.040	296.064	308.088	320.112	332.136	344.160	356.184	368.208
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.559.730	1.593.792	1.627.854	1.696.002	1.764.150	1.832.298	1.900.446	1.968.594	2.036.742	2.104.890	2.172.978
VALOR HORA EXTRA	954	982	1.008	1.062	1.116	1.167	1.221	1.276	1.330	1.384	1.437

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA	2.009	2.956	3.022	3.156	3.290	3.423	3.557	3.690	3.824	3.958	4.091	
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	954	982	1.008	1.062	1.116	1.167	1.221	1.276	1.330	1.384	1.437	
PLUS DE TURNO DIARIO	541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO					9.866	CATEGORIAS: Perito				
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO	394	SUPL. FIJO					11.217					
PLUS DE TURNO A/D	271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.					2.398					
		SUPL. FIJO					2.725					

NIVEL 8	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958	40.958
PELIGROSIDAD	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096	4.096
ANTIGUEDAD	-	2.253	4.505	9.011	13.516	18.022	22.527	27.032	31.538	36.043	40.549
PLUS CONVENIO	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959	53.959
TOTAL SUELDO MENSUAL	99.013	101.266	103.518	108.024	112.529	117.035	121.540	126.045	130.551	135.056	139.562
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	99.013	101.266	103.518	108.024	112.529	117.035	121.540	126.045	130.551	135.056	139.562
PAGA GRATIFICACION EXTRA	99.013	101.266	103.518	108.024	112.529	117.035	121.540	126.045	130.551	135.056	139.562
SUELDO MENSUAL X 12	1.188.156	1.215.192	1.242.216	1.296.288	1.350.348	1.404.420	1.458.480	1.512.540	1.566.612	1.620.672	1.674.744
PAGA BENEFICIOS X 2	190.026	202.532	207.036	216.048	225.058	234.070	243.080	252.090	261.102	270.112	279.124
PAGA EXTRA X 3	297.039	303.798	310.554	324.072	337.587	351.105	364.620	378.135	391.653	405.168	418.686
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.769.663	1.807.964	1.846.264	1.922.850	1.999.435	2.076.037	2.152.622	2.229.207	2.305.792	2.382.374	2.458.960
VALOR HORA EXTRA	1.087	1.116	1.148	1.207	1.269	1.328	1.389	1.449	1.508	1.570	1.629

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA	3.300	3.376	3.451	3.601	3.751	3.901	4.051	4.201	4.352	4.502	4.652	
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	1.087	1.116	1.148	1.207	1.269	1.328	1.389	1.449	1.508	1.570	1.629	
PLUS DE TURNO DIARIO	541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO					9.866	CATEGORIAS: Técnico				
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO	394	SUPL. FIJO					11.217					
PLUS DE TURNO A/D	271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.					2.398					
		SUPL. FIJO					2.725					

NIVEL 8.5A	SIN ANTIGUED.	1. TRIENIO	2. TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576	44.576
PELIGROSIDAD	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450	4.450
ANTIGÜEDAD	-	2.452	4.903	9.807	14.710	19.614	24.517	29.420	34.324	39.227	44.131
PLUS CONVENIO	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996	58.996
TOTAL SUELDO MENSUAL	108.030	110.482	112.933	117.837	122.740	127.644	132.547	137.450	142.354	147.257	152.161
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	108.030	110.482	112.933	117.837	122.740	127.644	132.547	137.450	142.354	147.257	152.161
PAGA GRATIFICACION EXTRA	108.030	110.482	112.933	117.837	122.740	127.644	132.547	137.450	142.354	147.257	152.161
SUELDO MENSUAL X 12	1.296.360	1.325.784	1.355.196	1.414.044	1.472.880	1.531.720	1.590.564	1.649.400	1.708.240	1.767.080	1.825.932
PAGA BENEFICIOS X 2	216.060	220.964	225.866	235.674	245.480	255.288	265.094	274.900	284.708	294.514	304.322
PAGA EXTRA X 3	324.090	331.446	338.799	353.511	368.220	382.932	397.644	412.354	427.062	441.771	456.483
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	1.922.952	1.964.636	2.006.309	2.089.671	2.173.022	2.256.390	2.339.741	2.423.092	2.506.460	2.589.811	2.673.179
VALOR HORA EXTRA	1.185	1.210	1.250	1.316	1.382	1.447	1.514	1.580	1.647	1.711	1.776
PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO											
DESCANSO EN FESTIVO											
VALOR DIA	3.601	3.683	3.764	3.928	4.091	4.255	4.418	4.582	4.745	4.909	5.072
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	1.185	1.210	1.250	1.316	1.382	1.447	1.514	1.580	1.647	1.711	1.776
PLUS DE TURNO DIARIO	541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO		9.866	CATEGORIAS: Técnico						
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO	394	SUPL. FIJO		11.217							
PLUS DE TURNO A/B	271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.		2.398							
		SUPL. FIJO		2.725							

NIVEL 9	SIN ANTIGUED.	1. TRIENIO	2. TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914	48.914
PELIGROSIDAD	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891	4.891
ANTIGÜEDAD	-	2.690	5.380	10.761	16.141	21.522	26.902	32.283	37.663	43.044	48.424
PLUS CONVENIO	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061	67.061
TOTAL SUELDO MENSUAL	120.865	123.556	126.246	131.627	137.007	142.388	147.768	153.149	158.529	163.910	169.290
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	120.865	123.556	126.246	131.627	137.007	142.388	147.768	153.149	158.529	163.910	169.290
PAGA GRATIFICACION EXTRA	120.865	123.556	126.246	131.627	137.007	142.388	147.768	153.149	158.529	163.910	169.290
SUELDO MENSUAL X 12	1.450.382	1.482.672	1.514.952	1.579.524	1.644.084	1.708.656	1.773.216	1.837.780	1.902.340	1.966.920	2.031.480
PAGA BENEFICIOS X 2	241.732	247.112	252.492	263.254	274.014	284.776	295.536	306.298	317.058	327.820	338.580
PAGA EXTRA X 3	362.598	370.668	378.736	394.881	411.021	427.164	443.304	459.447	475.587	491.730	507.870
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	2.141.169	2.185.891	2.232.624	2.324.191	2.415.561	2.507.030	2.598.498	2.689.975	2.781.455	2.872.912	2.964.372
VALOR HORA EXTRA	1.319	1.356	1.391	1.465	1.536	1.608	1.682	1.752	1.825	1.897	1.970
PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO											
DESCANSO EN FESTIVO											
VALOR DIA	4.029	4.119	4.208	4.388	4.567	4.746	4.926	5.105	5.284	5.464	5.643
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA	1.319	1.356	1.391	1.465	1.536	1.608	1.682	1.752	1.825	1.897	1.970
PLUS DE TURNO DIARIO	541	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO		9.866	CATEGORIAS: Jefe de Sección						
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO	394	SUPL. FIJO		11.217							
PLUS DE TURNO A/B	271	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.		2.398							
		SUPL. FIJO		2.725							

NIVEL 10	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402
PELIGROSIDAD	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540
ANTIGUEDAD	-	3.047	6.094	12.188	18.283	24.377	30.471	36.565	42.659	48.754	54.848
PLUS CONVENIO	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395	78.395
TOTAL SUELDO MENSUAL	139.337	142.384	145.431	151.525	157.620	163.714	169.808	175.902	181.996	188.091	194.185
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	139.337	142.384	145.431	151.525	157.620	163.714	169.808	175.902	181.996	188.091	194.185
PAGA GRATIFICACION EXTRA	139.337	142.384	145.431	151.525	157.620	163.714	169.808	175.902	181.996	188.091	194.185
SUELDO MENSUAL X 12	1.672.044	1.708.608	1.745.172	1.818.300	1.891.440	1.964.568	2.037.696	2.110.824	2.183.952	2.257.092	2.330.220
PAGA BENEFICIOS X 2	270.674	284.768	298.862	303.050	315.240	327.428	339.616	351.804	363.992	376.182	388.370
PAGA EXTRA X 3	418.011	427.152	436.293	454.575	472.860	491.142	509.424	527.706	545.988	564.273	582.555
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	2.455.171	2.506.970	2.558.769	2.662.367	2.765.982	2.869.580	2.973.178	3.076.776	3.180.374	3.283.989	3.387.593
VALOR HORA EXTRA											

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA												
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA												
PLUS DE TURNO DIARIO :	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO :						CATEGORIAS: Jefe Departamento 24 B					
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO:	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.:											
PLUS DE TURNO A/B :	SUPL. FIJO :											

NIVEL 11	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402	55.402
PELIGROSIDAD	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540	5.540
ANTIGUEDAD	-	3.047	6.094	12.188	18.283	24.377	30.471	36.565	42.659	48.754	54.848
PLUS CONVENIO	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196	94.196
TOTAL SUELDO MENSUAL	155.138	158.185	161.232	167.326	173.421	179.515	185.609	191.703	197.797	203.892	209.986
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	155.138	158.185	161.232	167.326	173.421	179.515	185.609	191.703	197.797	203.892	209.986
PAGA GRATIFICACION EXTRA	155.138	158.185	161.232	167.326	173.421	179.515	185.609	191.703	197.797	203.892	209.986
SUELDO MENSUAL X 12	1.861.656	1.898.220	1.934.784	2.007.912	2.081.052	2.154.180	2.227.308	2.300.436	2.373.564	2.446.692	2.519.820
PAGA BENEFICIOS X 2	310.276	316.370	322.464	334.652	346.842	359.030	371.218	383.406	395.594	407.782	419.970
PAGA EXTRA X 3	465.414	471.555	483.696	501.978	520.260	538.542	556.824	575.106	593.391	611.676	629.958
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	2.723.788	2.775.587	2.827.386	2.930.984	3.034.599	3.138.197	3.241.795	3.345.393	3.448.991	3.552.606	3.656.204
VALOR HORA EXTRA											

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA												
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA												
PLUS DE TURNO DIARIO :	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO :						CATEGORIAS: Jefe Departamento 24 A.					
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO:	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.:											
PLUS DE TURNO A/B :	SUPL. FIJO :											

N I V E L 12	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228
PELIGROSIDAD	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823
ANTIGUEDAD	-	3.753	7.505	15.010	22.515	30.020	37.525	45.031	52.536	60.041	67.546
PLUS CONVENIO	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112	101.112
TOTAL SUELDO MENSUAL.	176.163	179.916	183.668	191.173	198.678	206.183	213.688	221.194	228.699	236.204	243.709
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	176.163	179.916	183.668	191.173	198.678	206.183	213.688	221.194	228.699	236.204	243.709
PAGA GRATIFICACION EXTRA	176.163	179.916	183.668	191.173	198.678	206.183	213.688	221.194	228.699	236.204	243.709
SUELDO MENSUAL X 12	2.113.956	2.158.992	2.204.016	2.294.076	2.384.136	2.474.196	2.564.256	2.654.320	2.744.380	2.834.440	2.924.500
PAGA BENEFICIOS X 2	352.326	359.832	367.336	382.346	397.356	412.366	427.376	442.380	457.398	472.408	487.418
PAGA EXTRA X 3	528.489	539.740	551.004	573.519	596.034	618.549	641.064	663.582	686.097	708.612	731.127
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	3.681.213	3.145.014	3.208.798	3.336.383	3.463.968	3.591.553	3.719.138	3.846.740	3.974.325	4.101.910	4.229.495
VALOR HORA EXTRA											

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA												
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA												
PLUS DE TURNO DIARIO	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO :						CATEGORIAS: Jefe Departamento 12 D					
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO:	SUPL. FIJO :											
PLUS DE TURNO A/B	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.:											
	SUPL. FIJO:											

N I V E L 13	SIN ANTIGUED.	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2TRIENIOS 1 QUINQ.	2TRIENIOS 2 QUINQ.	2TRIENIOS 3 QUINQ.	2TRIENIOS 4 QUINQ.	2TRIENIOS 5 QUINQ.	2TRIENIOS 6 QUINQ.	2TRIENIOS 7 QUINQ.	2TRIENIOS 8 QUINQ.
SALARIO BASE	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228	68.228
PELIGROSIDAD	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823	6.823
ANTIGUEDAD	-	3.753	7.505	15.010	22.515	30.020	37.525	45.031	52.536	60.041	67.546
PLUS CONVENIO	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224	126.224
TOTAL SUELDO MENSUAL.	201.275	205.028	208.780	216.285	223.790	231.295	238.800	246.306	253.811	261.316	268.821
PAGA PARTICIP. BENEFICIOS	201.275	205.028	208.780	216.285	223.790	231.295	238.800	246.306	253.811	261.316	268.821
PAGA GRATIFICACION EXTRA	201.275	205.028	208.780	216.285	223.790	231.295	238.800	246.306	253.811	261.316	268.821
SUELDO MENSUAL X 12	2.415.300	2.460.336	2.505.360	2.595.420	2.685.480	2.775.540	2.865.600	2.955.672	3.045.732	3.135.792	3.225.852
PAGA BENEFICIOS X 2	402.550	410.056	417.560	432.570	447.580	462.590	477.600	492.612	507.622	522.632	537.642
PAGA EXTRA X 3	603.825	615.084	626.340	648.855	671.370	693.885	716.400	738.918	761.433	783.948	806.463
SUPLEMENTO FIJO	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442	86.442
TOTAL BRUTO ANUAL	3.508.117	3.571.916	3.635.702	3.763.287	3.890.872	4.018.457	4.146.042	4.273.644	4.401.229	4.528.814	4.656.399
VALOR HORA EXTRA											

PERSONAL EN JORNADA DE TURNO ROTATIVO

DESCANSO EN FESTIVO												
VALOR DIA												
TRABAJO EN FESTIVO Y EXCESO DE JORNADA												
PLUS DE TURNO DIARIO	PLUS DE TURNO MENSUAL SUPL. ROTATIVO :						CATEGORIAS: Jefe Departamento 12 A					
PLUS DE NOCTURNIDAD DIARIO:	SUPL. FIJO :											
PLUS DE TURNO A/B	PLUS DE NOCTURNIDAD MENSUAL SUPL. ROT.:											
	SUPL. FIJO:											

MANUAL DE DEFINICIONES PARA LA CLASIFICACION PROFESIONAL1. ESTRUCTURA DE LAS DEFINICIONES DE CATEGORIA.-

Las definiciones de categoría laboral constan de tres apartados: NATURALEZA DE LA FUNCION, CAPACIDAD y RESPONSABILIDAD POR MANDO.

Los referidos apartados responden a los siguientes enunciados:

NATURALEZA DE LA FUNCION, que expresa los elementos básicos que caracterizan a cada categoría laboral, habiéndose incluido, en algunos casos, ejemplos significativos que permiten clarificar la definición.

CAPACIDAD, que aprecia los conocimientos requeridos para el desempeño de la función asignada.

Los conocimientos requeridos son los definidos en los planes de estudio de la enseñanza oficial, aunque hayan podido ser adquiridos por formación equivalente o experiencia. En los casos que no precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO, aprecia la actuación adecuada que debe producirse en la dirección y supervisión de grupos de trabajo.

Distinguirá el mando formal de las simples ayudantías o colaboraciones necesarias para la realización de tareas y operaciones.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE FABRICACION

Pertencerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo el control y operación de las Unidades de Producción.

Los conceptos utilizados en la definición de categorías de esta familia han sido las siguientes:

UNIDAD DE PROCESOS.-

Parte del complejo industrial de una Refinería o Planta de Producción que en función de la complejidad de los procesos, calidad de equipamiento, y su repercusión en el proceso productivo de otras Unidades de Producción se clasifican en:

UNIDADES DE INCIDENCIA FUNDAMENTAL.-

Son Unidades de este tipo todas las siguientes:

ALGECIRAS
CALDERAS (REFINERIA Y LUBRISUR)
CRUDO I
CRUDO III
ISONAX
M.E.K.
METANOL
PLATFORMING
SULFOLANE
TURBINAS
VACIO
VIS-BREAKING

TENERIFE
CADU II
CALDERAS
M.E.K.
PLATFORMING
TURBINAS

UNIDADES DE INCIDENCIA RELATIVA.-

Son Unidades de este tipo las siguientes:

<u>ALGECIRAS</u>	<u>TENERIFE</u>	<u>LUCHANA</u> (Bilbac)
AMINA	CASA FUERZA III	FTALICO
CRIOGENICA	CADU I	FUMARICO
DEPURADORA	DESASFALTADO	PLASTIFICANTES
DESASFALTADO	DESMINERALIZADORA	
FTALICO	FOSTER I	
FUMARICO	FOSTER II	

<u>ALGECIRAS</u>	<u>TENERIFE</u>
FURFURAL	FURNURAL
GASCON I	HIDRODESULFURACION I
GASCON II	HIDRODESULFURACION II
HIDROACABADO	L.P.G.
HYDEAL	PERCOLACION
INDUSOLES	TRATAMIENTO QUIMICO
MALEICO	P. VALVULINA
MEROX-KNO.	
MEROX-LSR	
PAREX.	

Tendrán la consideración de Unidades de "Incidencia Relativa", aquellas instalaciones en que por la diversificación del equipo, complejidad de las operaciones, variables del proceso y autonomía necesaria para su operación, son asimilables a una Unidad de Procesos.

Se consideran instalaciones de este tipo las siguientes:

ALGECIRAS
CAMPO OFF-SITE
UTILITIES REFINERIA
UTILITIES LUBRISUR
UTILITIES PETROQUIMICA
PLANTAS DE AGUAS RESIDUALES

PANELES DE RESPUESTA RAPIDA

Son aquellos paneles de Unidades de "Incidencia Fundamental", que por su repercusión en el proceso productivo, la irreversibilidad de las operaciones y la velocidad de respuesta por parte de quienes los operan, requieren de éstos un alto grado de autonomía y responsabilidad al tener que tomar decisiones de considerable trascendencia de forma inmediata.

Se consideran paneles de respuesta rápida los siguientes:

- PANEL DE CALDERAS (ALTA PRESION)
- PUPITRE MANDO ELECTRICO
- PANEL METANOL

PARTE IMPORTANTE DE UNA UNIDAD.-

Conjunto de elementos de la misma que tienen un ciclo propio de funcionamiento y cuyas variables operativas inciden de forma irrevocable en el proceso productivo.

NOTA FINAL.

Si en el transcurso de la aplicación de este sistema, entra en funcionamiento un tipo de Unidad no asimilable por sus características tecnológicas a las existentes, o se produjeran cambios sustanciales de las aquí clasificadas, se procederá a su revisión.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍA LABORAL

FECHA

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION.
 CATEGORIA LABORAL: JEFE DE SECCION
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 9

NATURALEZA DE LA FUNCION

Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área de Fabricación que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsable del control y dirección de los recursos asignados. Desarrolla su gestión sujeta a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control, decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.

Asimismo se consideran incluidos en esta categoría, los que asumen en régimen de turno, subsidiariamente, la coordinación y gestión técnica del conjunto de actividades de producción y servicios de una Refinería.

CAPACIDAD

Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolló su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION

CATEGORIA LABORAL: TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar estudios sobre instalaciones, equipos, procesos y métodos de trabajo, bajo la dirección de un responsable de categoría superior, vigilando su preparación, fabricación, funcionamiento, y mantenimiento, así como dirigir, coordinar y controlar las actividades desarrolladas por los Operadores Principales, velando por la seguridad, economía, eficacia y control del personal, operaciones e instalaciones bajo su control.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones facilita instrucciones técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION

CATEGORIA LABORAL: PERITO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización, coordinación y control tanto a nivel técnico como operativo, de la operación, calidad de resultados y mantenimiento de las condiciones fijadas de marcha y seguridad para las Unidades de Procesos que tiene asignadas, debiendo ser al menos una de éstas, de las consideradas con "Incidencia Fundamental", en función de la complejidad de los procesos, calidad de equipamiento y su repercusión en el proceso productivo de otras Unidades de Fabricación.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION

CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización y seguimiento a nivel operativo, de los trabajos a realizar por el equipo de operarios a su cargo, estableciendo las instrucciones de ejecución y controlando la operación, calidad de resultados y mantenimiento de las condiciones de marcha y seguridad fijadas para la Unidad o Unidades de Procesos a su cargo, no siendo ninguna de éstas de las consideradas con "Incidencia fundamental" en el proceso productivo de otras Unidades de Fabricación.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal asignado.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION

CATEGORIA LABORAL: OPERADOR
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 5

NATURALEZA DE LA FUNCION

Operar, vigilar y mantener las condiciones de marcha y seguridad de al menos una parte importante del campo de una Unidad de Procesos de las consideradas de "Incidencia Fundamental", siguiendo instrucciones del Operador Principal o Técnico de Turno, con plena responsabilidad de ejecución y el más alto grado de cualificación.

Utiliza las herramientas, maquinarias y equipos necesarios y realiza las operaciones complementarias a su función principal que se precisen y que requieran ser efectuadas en orden a una mayor eficacia.

Se incluyen dentro de esta definición los que dependiendo de un Operador Principal o Técnico de Turno realizan entre otras funciones:

- Operar paneles de "respuesta rápida" en los que ni cuenta con la presencia de su mando inmediato durante períodos prolongados, ni puede recurrir a él en un corto espacio de tiempo.
- Llevar la totalidad de la operación en campo y panel de al menos una Unidad de Procesos completa pudiendo ser ésta, bien de "Incidencia Fundamental" o de "Incidencia Relativa".
- Llevar la totalidad de la operación en campo y panel de al menos una parte importante de una Unidad de Procesos de las consideradas de "Incidencia Fundamental".

CAPACIDAD

Formación Profesional de 2º grado o Maestría Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas, calidad de los resultados y mantenimiento de la disciplina y seguridad del equipo de personal a sus órdenes.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION
CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 1º ESPECIALISTA
GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
NIVEL RETRIBUTIVO:

NATURALEZA DE LA FUNCION

Operar, vigilar y mantener las condiciones de marcha y seguridad de las instalaciones a su cargo, siguiendo instrucciones y métodos operativos concretos. Utiliza las herramientas, maquinarias y equipos necesarios y realiza las operaciones complementarias a su función principal que se precisen y que requieran ser efectuadas en orden a una mayor eficacia.

Se incluyen en esta definición, todas aquellas actividades, que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Operar paneles de Unidades de Procesos.
- Operar parte de Unidades de Procesos de "Incidencia Relativa" en campo y panel.
- Operar campos de Unidades de Procesos de "Incidencia Relativa".

CAPACIDAD

E. P. Primer grado u Oficialía Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos en que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION
CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 2º ESPECIALISTA
GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
NIVEL RETRIBUTIVO: 3

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a operarios de superior categoría, en maniobras de apoyo y/o complementarias de funciones principales siguiendo pautas predeterminadas y/o realización de trabajos en los que para su ejecución sigue instrucciones o normas concretas, con utilización de maquinaria y herramientas básicas.

Se consideran incluidos en esta definición aquellos operarios que atienden la totalidad o parte de instalaciones que no lleguen a constituir una Unidad propiamente dicha, si sean asimilables a éstas, tales como: Torres de refrigeración, botellines, bombas, etc.

CAPACIDAD

Areas tecnológicas y de formación general correspondientes al Primer curso de F.P. de 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION
CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 3º ESPECIALISTA
GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas predominantemente manuales, de naturaleza sencilla y repetitiva, siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas y concretas y/o ayudantía a operarios de superior categoría, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

CAPACIDAD

Enseñanza General Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA: FABRICACION
CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE ESPECIALISTA
GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
NIVEL RETRIBUTIVO: 1

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas manuales definidas, repetitivas, de naturaleza muy simple y/o ejercen labores de ayudantía a operarios bajo instrucciones muy concretas, dentro de los márgenes citados y bajo control directo del mismo, requiriendo normalmente aportación de esfuerzos físicos.

CAPACIDAD

Alfabetizado.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE INFORMATICA	FECHA
<p>Pertenece a esta familia organizativa aquellos puestos de trabajos cuyas funciones tienen como objetivo el estudio y análisis de la información y su procesamiento y tratamiento con ordenadores.</p>	
DEFINICION DE CATEGORIA LABORAL	FECHA
<p>FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA CATEGORIA LABORAL: JEFE DE SECCION GRUPO PROFESIONAL: TECNICO NIVEL RETRIBUTIVO: 9</p>	

NATURALEZA DE LA FUNCION

Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área Informática que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, de biendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsable del control y dirección de los recursos asignados. Desarrolla su gestión supeditada a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control, decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.

Asimismo se consideran incluidas en esta categoría las funciones de desarrollo completo de proyectos informáticos, estudios de optimización de equipos, o análisis de sistemas realizando su gestión dentro de los parámetros de seguridad, eficacia y economía.

CAPACIDAD

Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolla su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar proyectos y estudios informáticos, bajo la dirección de un responsable de categoría superior, vigilando su aplicación, explotación y mantenimiento.

Asimismo se consideraran incluidos en esta categoría los que desarrollan funciones referidas a la realización de análisis orgánicos y programación de aplicaciones, realizando esporádicamente análisis funcionales.

En todos los casos, deberá velar por la seguridad, economía, eficacia y control del personal, operaciones e instalaciones bajo su control.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones facilita instrucciones técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: PERITO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCION

Desarrollo de programas, confección de pruebas de ensayo, con puesta a punto de la explotación de los mismos, utilizando varios lenguajes de programación y técnicas informáticas diversificadas (captura de datos, sistema de demanda en tiempo real y base de datos) con realización de análisis orgánicos que no presentan alto grado de dificultad por tratarse habitualmente de mantenimiento de aplicaciones.

Se incluyen asimismo, en esta definición aquéllos que tienen asignada, a nivel operativo, la planificación, supervisión y control de los trabajos de explotación, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo del ordenador y cumplir con los plazos que han sido marcados.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCION

Desarrollo de programas, que sólo precisan la utilización de un lenguaje concreto, y de su codificación, documentando el correspondiente dossier de programación, a partir de especificaciones facilitadas por Analistas.

Asimismo están incluidos en esta categoría los operadores de ordenador que, de acuerdo con las instrucciones de su superior, coordinan y controlan las operaciones realizadas en los equipos instalados, actuando como responsables de la sala de ordenadores, de acuerdo con los planes de producción previstos.

CAPACIDAD

F.P. 22 grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal asignado.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 12 ADMIVO. M.C.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 5

NATURALEZA DE LA FUNCION

Operar y controlar ordenadores y sus unidades periféricas, ejecutando las instrucciones facilitadas para una correcta explotación, realizando las salvaguardas de ficheros; encontrándose asimismo encuadrados en esta categoría los que tienen asignadas funciones de supervisión de captura de datos, o control de calidad de los flujos de información y datos procesados.

CAPACIDAD

F.P. 22. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Cuentan en muchos casos con colaboradores de niveles inferiores, cuya actividad consiste en completar la función principal de la que son responsables.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 12 ADMIVO.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 4

NATURALEZA DE LA FUNCION

Operación de máquinas informáticas (multiteclados y grabadora individual o perforadora) y/u ordenador (terminal para entrada de datos) para la transcripción y captura de datos previamente confeccionados y labores de ayudantía al Operador en tareas específicas, detalladas y sencillas en la Unidad Central.

CAPACIDAD

F.P. 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 22 ADMIVO.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 3

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a personal de superior categoría o grupos de trabajo en tareas de apoyo y/o complementarias de funciones principales siguiendo pautas predeterminadas y/o realización de trabajos administrativos en los que para su ejecución sigue instrucciones o normas concretas, con utilización de métodos y procedimientos administrativos básicos.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a:
 - Operar máquinas simples de informática para la transcripción y/o verificación de informaciones, tales como perforadoras, grabadoras, verificadoras, y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal.

CAPACIDAD

Áreas tecnológicas y de formación general correspondientes al Primer curso de F.P. de 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando.

FAMILIA ORGANIZATIVA: INFORMATICA
 CATEGORIA LABORAL: AUXILIAR ADMIVO.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Áreas de oficina de naturaleza sencilla y repetitiva siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas y concretas, y/o de ayudantía a otros profesionales de superior categoría, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

CAPACIDAD

Enseñanza General Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE LABORATORIO

FECHA

Pertenece a esta familia organizativa aquellos puestos de trabajos cuyas funciones tienen como objetivo analizar las características y calidades de los productos que opera la Empresa e investigar en las propiedades de los mismos; u otros cualesquiera, para determinar si ofrecen posibilidades de producción y uso industrial.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: JEFE DE SECCION
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 9

NATURALEZA DE LA FUNCION

Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área de Laboratorio que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsables del control y dirección de los recursos asignados.

Desarrolla su gestión sujeta a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control, decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.

Asimismo se consideran incluidas en esta categoría las funciones de desarrollo completo de proyectos de investigación o nuevos sistemas a implantar, realizando su gestión dentro de parámetros de seguridad, eficacia y economía.

CAPACIDAD

Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolla su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar partes completas de proyectos de investigación sobre productos, procesos y métodos de trabajo, bajo la dirección de un responsable de categoría superior. Asimismo se encuentran en esta categoría los que organizan, coordinan y controlan las actividades de una sala organizativa de laboratorio de análisis normalizados y de investigación o especiales y desarrollan y estudian nuevas líneas de análisis de productos o materias.

Asimismo se consideran incluidos en esta categoría, los que asumen en régimen de turno, subsidiariamente, la coordinación y gestión técnica del conjunto de actividades del laboratorio de una Refinería, estando facultado para emitir certificados de calidad.

En todos los casos deberán velar por la seguridad, economía, eficacia y control del personal, operaciones e instalaciones bajo su control.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones facilita instrucciones técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: PERITO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO.
 NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización, coordinación y control, tanto a nivel técnico como operativo, de la ejecución, calidad de resultados y seguridad de los trabajos de la sala organizativa de laboratorio de Análisis Normalizados que tiene asignada, con autonomía suficiente para establecer el programa de la jornada, emitir órdenes de trabajo no previstas, autorizar salidas de material de almacén, proponer compras de materiales y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal, colaborando con su superior en el estudio de nuevos trabajos a desarrollar en su planificación y en el establecimiento de los procedimientos operativos.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: AYUDANTE TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realización de análisis especiales o de nuevo desarrollo, siguiendo métodos analíticos no normalizados por tratarse habitualmente de análisis y ensayos de investigación sobre productos o materias y sus propiedades, de los que no se cuenta con línea analítica específica, asimismo colabora con su superior en la definición de métodos y planificación de trabajos.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal asignado.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: ANALISTA DE LABORATORIO M.C.
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 5

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar todo tipo de análisis y determinaciones de laboratorio siguiendo métodos normalizados, realización de curvas de calibración, obtención de muestras patrón y otras tareas de similares características, complementarias a su función principal, que por su naturaleza, métodos a seguir y aparatos a emplear requieren alto grado de especialización.

Asimismo se incluyen dentro de esta categoría aquellos puestos de analistas de laboratorio de una Refinería, que por carecer de supervisión de personal superior en jornadas completas de trabajo, y estar en disposición de realizar cualquier tipo de análisis normalizados, necesariamente conllevan la garantía de una alta cualificación.

CAPACIDAD

Formación Profesional de 2º grado o Maestría Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Puede contar ocasionalmente con colaboradores de niveles inferiores que complementan la función principal de la que son responsables.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: ANALISTA DE LABORATORIO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 4

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar análisis y ensayos físicos o químicos, siguiendo métodos normalizados, ocupándose de la preparación de reactivos, puesta a punto de los medios y materiales a utilizar y la realización de aquellos trabajos complementarios y precisos a su función principal, que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Realización de análisis y ensayos físicos complementados con químicos cuando estos sean necesarios para la consecución del dato final.
- Realización de análisis y ensayos químicos complementados con físicos cuando estos sean necesarios para la consecución del dato final.

CAPACIDAD

F.P. Primer grado u Oficialía Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: AUXILIAR DE LABORATORIO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 3.

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a personal de superior categoría, en la realización de trabajos y ensayos que son complementos de análisis y/o realización de ensayos físicos rutinarios, en los que para su ejecución sigue instrucciones o normas concretas, y cuyos resultados son de fácil comprobación, efectuando actividades accesorias tales como: Preparación, control de materiales de su sector y otras de similares características y complementarias de su función principal.

CAPACIDAD

Áreas tecnológicas y de formación general correspondientes al Primer curso de F.P. de 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando.

FAMILIA ORGANIZATIVA: LABORATORIO
 CATEGORÍA LABORAL: OFICIAL 3ª ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas predominantemente manuales, de naturaleza sencilla y repetitiva (toma y transporte de muestras, limpieza y traslado de materiales, etc.), siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas y concretas y/o ayudantía a operarios de superior categoría; respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

CAPACIDAD

Enseñanza General Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE MANTENIMIENTO

FECHA

Pertenece a esta familia organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo realizar en los Centros de la Compañía el montaje, reparación y mantenimiento de los equipos.

Los conceptos utilizados en la definición de categorías de esta familia han sido los siguientes:

A) DEFINICIÓN DE ESPECIALIDADES.-

Para el desarrollo de los trabajos de Mantenimiento se requiere una formación en alguna de las especialidades que a continuación se expresan:

ESPECIALIDADES	OCUPACIÓN U OFICIO
Mecánica.	Soldador-Tubero-Calderero Máquinas herramientas (Tornos, fresadoras, Mandriladoras y máquinas afines). Mecánico (Estático, Dinámico, Automóviles).

Electricidad	Electricista (Instalación y líneas eléctricas, Máquinas eléctricas).
--------------	--

Instrumentación.	Instrumentista (Neumática-Electrónica).
------------------	---

Estas especialidades están basadas en los Planes de Formación Profesional vigentes, adaptándolos a las peculiaridades de esta familia en el entorno de la Empresa.

B) EQUIPO CRÍTICO.-

Se entiende por "equipo crítico" aquel que por su incidencia, complejidad e importancia, repercute de forma fundamental en la marcha de las Unidades e Instalaciones.

La calificación de estos equipos, debido al trato preferencial que tienen, estarán determinados en cada momento por la Dirección de los Centros.

C) GAMAS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO.-

Cada uno de los trabajos periódicos programados tendentes a evitar que se produzcan averías.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORIA LABORAL: JEFE DE SECCION
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 9

NATURALEZA DE LA FUNCION

Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área de Mantenimiento que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsables del control y dirección de los recursos asignados. Desarrolla su gestión supeditada a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control, decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.

CAPACIDAD

Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolla su gestión, a nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

CATEGORIA LABORAL: TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar estudios y partes completas de proyectos dentro de una especialidad de Mantenimiento, sobre instalaciones, equipos y métodos de trabajo, bajo la dirección de un responsable de categoría superior, vigilando su construcción, funcionamiento y mantenimiento. Dirige, coordina y controla a estos efectos, a los grupos de trabajo encargados de su realización, velando por la seguridad, economía, eficacia y control de personal, operaciones e instalaciones bajo su control.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones facilita instrucciones técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO

CATEGORIA LABORAL: PERITO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización, coordinación y control tanto a nivel técnico como operativo de la ejecución, calidad de resultados y seguridad de los trabajos de Mantenimiento de una especialidad dentro del sector que tienen asignado, con autonomía suficiente para establecer el programa de la jornada, emitir órdenes de trabajo no previstas, autorizar salidas de material de almacén, proponer compras de materiales, y otras tareas de similares características complementarias a su función principal colaborando con su superior en el estudio de nuevos trabajos a desarrollar, en su planificación y en el establecimiento de los procedimientos operativos. Asimismo, pueden dirigir trabajos de otras especialidades que complementen su función principal, en Centros o instalaciones de la Empresa, donde el mantenimiento no está diversificado a nivel de equipamiento y/o personal, atendiendo a la organización, coordinación y control de éste.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORÍA LABORAL: AYUDANTE TÉCNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Organización y seguimiento a nivel operativo de los trabajos de Mantenimiento de una especialidad completa y oficios diversificados a realizar por el equipo de operarios a su cargo, diagnosticando y estableciendo las instrucciones de ejecución, controlando la calidad de los trabajos y velando por el cumplimiento de las Normas de Seguridad y de las Generales de la Empresa.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto; adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser estos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal asignado.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORÍA LABORAL: OFICIAL 1º ESPECIALISTA M.C.
 GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 5

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Realizar los trabajos de su especialidad de Mantenimiento, reparación y montaje que le son encomendados con plena responsabilidad de ejecución y el más alto grado de cualificación, dado que parte de sus trabajos son sometidos a controles de precisión y seguridad por tratarse de "equipo crítico", o se refieren a trabajos muy especializados. Utiliza las herramientas, maquinarias, y equipos necesarios y realiza los trabajos complementarios precisos a su función principal y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía son equiparables a algunas de las siguientes:

- Trabajos en equipo estático así como soldaduras de todo tipo y procedimientos especiales de las mismas que requieren control radiográfico, trabajos de trazado, montaje y reparación de tuberías y calderería con realización de determinadas mejoras técnicas y proyectos.
- Trabajos en tornos y/o fresadoras-mandriladoras con la máxima precisión y tolerancia, así como reconstrucción de piezas o elementos dañados con levantamiento de croquis.
- Trabajos en equipo dinámico tanto referido a equipo "crítico" como "no crítico" y trabajos en equipo estático (en lo referente a soldadura, sólo eléctrica y a nivel de punto).
- Trabajos en cuadros de distribución, estaciones transformadoras, máquinas, motores, equipos y redes de distribución de alta y baja tensión.
- Reparación en instalaciones de circuitos de instrumentos, montaje de circuitos nuevos, su ajuste y calibración, referido tanto al equipo "crítico" como "no crítico" de la instrumentación.

Asimismo se incluyen en esta definición los que con dominio de más de una especialidad, y con alto grado de especialización y amplitud de conocimientos atienden el mantenimiento de un área específica, con atención secundaria a las otras, en centros e instalaciones de la Empresa donde el mantenimiento no es diversificado a nivel de equipamiento y personal.

CAPACIDAD

Formación Profesional de 2º grado o Maestría Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Puede contar ocasionalmente con colaboradores de niveles inferiores que complementan la función principal de la que son responsables.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORÍA LABORAL: OFICIAL 1º ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 4

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Realizar los trabajos de su especialidad de Mantenimiento, reparación y montaje, que le son encomendados, con aporte de iniciativa y responsabilidad, o formando equipo con operarios de superior categoría cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

Utiliza las herramientas, maquinarias y equipos necesarios y realiza los trabajos complementarios precisos a su función principal y que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía son equiparables a algunas de las siguientes:

- Trabajos en equipo estático así como soldaduras de todo tipo que no requieran control radiográfico, construcción y montaje bajo plano de instalaciones, tubería y calderería con croquizado de determinados elementos o piezas que lo requieran.
- Trabajos en equipo dinámico referido al equipo "no crítico", así como reparaciones parciales de todo tipo de grúas, compresores portátiles, vehículos automóviles y otras tareas de similares características y trabajos en equipo estático (excepto soldadura)
- Trabajos en tornos y/o fresadora-mandriladora.
- Trabajos en cuadros de distribución y estaciones transformadoras en baja tensión y en máquinas, motores y equipos de alta y baja tensión.
- Reparación y montaje de circuitos de instrumentos, sustitución de conjuntos o módulos, su ajuste y calibración referido al equipo "no crítico" de la instrumentación.
- Conducción de vehículos automóviles, camiones, grúas de más de cinco Tm. etc. en los que se precise el carnet de conducir de clase C, D ó E, combinando la actividad de conducir con la función a que se destine el vehículo.

CAPACIDAD

F.P. Primer grado u Oficialía Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos en que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORÍA LABORAL: OFICIAL 2º ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 3

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a operarios de superior categoría dentro de su especialidad, en maniobras de apoyo y/o complementarias de funciones principales siguiendo pautas predeterminadas y/o realización de trabajos en los que para su ejecución sigue instrucciones o normas concretas, con utilización de maquinaria y herramientas básicas.

Se incluyen en esta categoría entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Montaje y desmontaje de equipos sencillos (estático-dinámico) y sus gamas de mantenimiento preventivo, reparaciones en equipos accionados por motores de baja tensión y turbinas hasta 150 HP.
- Soldaduras simples (oxiacetilénica y eléctrica de acero al carbono).
- Reparación de motores eléctricos de 75 Kilowatios de potencia y mantenimiento de instalaciones hasta 440 voltios.
- Reparación y mantenimiento de instrumentación sencilla (manómetros, termopares, caudalímetros, registradores, niveles visuales, limpieza y comprobación de electrodos de PH-metros, silicómetros y otros de similares características).
- Conducción de vehículos automóviles (furgonetas, tractores, carretillas, etc.) operar con grúas (hasta 5 Tm.), polipastos, puentes-grúas y otros.

CAPACIDAD

Áreas tecnológicas y de formación general correspondientes al Primer curso de F.P. de 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precise será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORÍA LABORAL: OFICIAL 3º ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas predominantemente manuales, de naturaleza sencilla y repetitiva (manejo de máquinas y herramientas sencillas, pequeñas reparaciones, etc.), siguiendo métodos de ejecución establecidos y/o ayudantía, a operarios de superior categoría, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

CAPACIDAD

Enseñanza General Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MANTENIMIENTO
 CATEGORÍA LABORAL: AYUDANTE ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO:

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas manuales definidas, repetitivas, de naturaleza muy simple y/o ejercen labores de ayudantía a operarios bajo instrucciones muy concretas, dentro de los márgenes citados y bajo control directo del mismo, requiriendo normalmente, aportación de esfuerzos físicos.

CAPACIDAD

Alfabetizado.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAM. ORGANIZ. DE MOVIMIENTO DISTRIB. PRODUCTOS	FECHA
<p>Pertenece a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo garantizar el almacenamiento, preparación, distribución y suministro de productos.</p> <p>Las instalaciones se clasifican en instalaciones de Tipo "A" o Tipo "B", atendiendo a:</p> <p>No de Tanques. Tipo de Tanques. Capacidad de almacenaje en m³. Número de productos. Frecuencia de las operaciones. Volumen de las operaciones. Red de conexiones y combinaciones para las distintas operaciones. Potencia de bomba de la instalación en H.P. Tipos de operaciones que se realizan: Cargamentos, mezclas, trasiegos, etc.</p> <p>Repérvision de las operaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Externas. (Buques, aviones, otras empresas, etc.) - Internas. (Alimentación a Unidades de Procesos, preparación de tanques, productos terminados, etc.) <p>En relación a los criterios expuestos anteriormente, las Instalaciones de Movimiento y Distribución de Productos se clasifican en:</p>	

INSTALACION TIPO "A"

<u>ALGECIRAS</u>	<u>TENERIFE</u>	<u>CEUTA</u>
Area Almacenamiento, Mezclas y Traslados (Refinería).	E. Sumistros. Dique E E. Desc. Pto. Honduras Transferencia II Transferencia III	Fact. Ceuta <u>LAS PALMAS</u> Fact. L. Palmas
Area Almacenamiento, Mezclas y Traslados (Lubrisur).	Bombas Cargo Mezclas Asfálticas Estac. Sumistros Mezclas Lubes	

INSTALACION TIPO "B"

<u>ALGECIRAS</u>	<u>TENERIFE</u>	<u>BARCELONA</u>	<u>BILBAO</u>
Area de llene y Envasado Lubes. (Lubrisur)	Separadores. Envas. Produc. Bancos Envasado Lubes	Fact. Barna	
Area de Parafinas	Estac. Propano-Butano Planta Aditivos y Colorantes	Area de llene	y Envasado

Si en el transcurso de la aplicación de este sistema, se produjera alguna modificación en las instalaciones existentes o surgiera alguna nueva, se procedería a su revisión y su clasificación.

DEFINICION DE CATEGORIA LABORAL

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
CATEGORIA LABORAL: JEFE DE SECCION
GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
NIVEL RETRIBUTIVO: 9

NATURALEZA DE LA FUNCION

Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área de Movimiento y Distribución de Productos, que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsable del control y dirección de los recursos asignados. Desarrolla su gestión supeditada a un control y justificación presupuestaria con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control, decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.

CAPACIDAD

Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolla su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
CATEGORIA LABORAL: TECNICO
GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar estudios sobre instalaciones, equipos, procesos y métodos de trabajo, bajo la dirección de un responsable de categoría superior, vigilando su preparación, fabricación, instalación y funcionamiento, así como dirigir, coordinar y controlar, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Almacenamiento, distribución, mezclas, traslados de productos, preparación de tanques, carga, alimentación y recepción de productos a Unidades de Procesos o buques.
- Carga, descarga, suministros, inspecciones y maniobras de y a buques en puertos privados de la Compañía.
- Almacenamiento, mezclas, traslados, carga, descarga e inspección de buques conexonados con puertos comerciales.

En todos los casos, deberá velar por la Seguridad, economía y eficacia del personal, operaciones e instalaciones bajo su control. Están facultados para emitir certificados de cantidad y calidad.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones, facilita instrucciones, técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
CATEGORIA LABORAL: PERITO
GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización, coordinación y control tanto a nivel técnico como operativo de la ejecución, calidad de resultados y seguridad de las operaciones de Movimiento y Distribución de Productos con autonomía suficiente para establecer el programa de trabajo de la jornada que exigen la aplicación y realización de métodos y cálculos para determinar las condiciones operativas necesarias, teniendo asignada responsabilidad sobre recepción de productos, control de stocks, producción, volúmenes de suministros, con su consiguiente repercusión e incidencia respecto a cantidad, tipo de producto, seguridad y servicio ante terceros. Colabora con su superior en el estudio de nuevos trabajos a desarrollar, en su planificación y en el establecimiento de los procedimientos operativos.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
 CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización y seguimiento a nivel operativo de planes de trabajo que le han sido fijados, relacionados con actividades para el Movimiento y Distribución de productos, para cuyo cumplimiento deberá ordenar y combinar los medios puestos a su disposición, facilitando instrucciones de, ejecución a equipos que por realizar cometidos diversos exigen coordinación operativa a nivel interno y/o externo con otros sectores, velando por el cumplimiento de las Normas de Seguridad y las Generales de la Empresa.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Ordenación y control de tareas en instalaciones de almacenamiento, mezclas, trasiegos de productos, con alimentación y recepción de productos de Unidades de Producción.
- Ordenación de tareas para el funcionamiento y control de cadenas de producción, que abarcan el llene, envasado, almacenamiento y expedición de productos terminados.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS.
 CATEGORIA LABORAL: ENCARGADO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 5

NATURALEZA DE LA FUNCION

Asegurar la buena ejecución de un equipo de trabajo, con funciones relativas a una actividad de Movimiento y Distribución de Productos, encargándose de la distribución de los medios humanos y materiales puestos a su disposición, facilitando instrucciones operativas y ejerciendo control sobre forma y tiempos de ejecución, tomando parte en cometidos que exigen aporte de experiencia y conocimientos. Utilizan la maquinaria y equipos necesarios realizando los trabajos complementarios precisos a su función principal y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Se incluyen en esta definición todas aquellas actividades propias de esta Familia Organizativa, que por analogía, son equiparables a alguna de las seguidamente expresadas:

- Control sobre equipos de operarios en terminales de carga, descarga y suministros en Puertos Comerciales o Privados.
- Control sobre equipo de operarios en Factorías o Estaciones de Suministros.
- Control sobre equipo de operarios en carga, descarga y llene de productos.
- Control sobre equipo de operarios en Estaciones de Suministro a aviones, responsabilizándose en la pista de la supervisión de los suministros, cumplimentación de albaranes, cobro de ventas realizadas y entendimiento con clientes, efectuando el movimiento de personal y medios entre suministros, conduciendo el equipo móvil ligero necesario, realizando las labores de abastecer aeronaves, cuando por aumento excepcional de los servicios o absentismo laboral, sea requerido para ello, realizando en la instalación, ope-

raiones y actividades relativas a supervisión y control de recepción de productos, almacenaje de los mismos, controles de cantidad/calidad y mantenimiento del utillaje de servicio. Se consideran incluidos en esta definición los abastecedores de aeronaves que, cumpliendo las funciones antes enunciadas, por actuar en Estaciones de Suministro, donde el nivel de servicios en número, volumen o cantidad, es reducido, realizan la conducción y operaciones de abastecimiento en su totalidad.

CAPACIDAD

Formación Profesional de 2º grado o Maestría Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas, calidad de los resultados y mantenimiento de la disciplina y seguridad del equipo de personal a sus órdenes.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 1º ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 4

NATURALEZA DE LA FUNCION

Atender al funcionamiento y manejo de instalaciones, siguiendo instrucciones y métodos operativos concretos, estableciendo las fases de ejecución y realizando las operaciones complementarias a su función que se precisen con utilización de la maquinaria, herramientas y equipo adecuado, pudiendo contar con la ayuda de colaboradores de niveles inferiores. Se incluyen en esta definición todas aquellas actividades, que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Realización de maniobras y control de operaciones en Instalaciones tipo "A".
- Realización de maniobras y control de operaciones en Instalaciones tipo "B", complementadas con operaciones de preparación, manipulación y regulación de maquinarias de llene y envasado de productos (sólidos y/o líquidos).
- Conducir y operar cisternas para suministros a aviones o camiones de servicio de hidrantes e hidrantes de suministros.

CAPACIDAD

F. P. Primer grado u Oficialía Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos en que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 2ª ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 3

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a operarios de superior categoría, en maniobras de apoyo y/o complementarias de funciones principales siguiendo pautas predeterminadas y/o realización de trabajos en los que para su ejecución sigue instrucciones o normas concretas, con utilización de maquinaria y herramientas básicas.

Se incluyen en esta categoría, todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Realización de maniobras y control de operaciones en instalaciones tipo "B".
- Medición de niveles y temperaturas y otras tareas de similares características en instalaciones tipo "A".
- Preparación de circuitos de carga, alimentación, medición, puesta en marcha, vigilancia y regulación de cadenas automáticas de llene y envasado de productos.
- Ejecución de amarres de buques desde faluas y boyas flotantes.
- Conducir vehículos industriales (furgones, tractores, tractores, etc.), Operar con grúas (hasta 5.000 kg.), puente-grúa, polipastos y otros, combinando la actividad de conducir con labores complementarias referidas a la función a que se destina el vehículo que maneja.

CAPACIDAD

Áreas tecnológicas y de formación general correspondientes al primer curso de F.P. de 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 3ª ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas predominantemente manuales, de naturaleza sencilla y repetitiva, siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas y concretas y/o ayudantía a operarios de superior categoría, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

Se incluyen en esta definición, todas aquellas actividades que por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Vigilancia y accionamiento de máquinas automáticas o manuales de llene y envasado de productos (empacadora, capuladora, llenadora, paletizadora, precontadora, escamadora, etc.).
- Acople y desacople de mangueras en operaciones a buques con vigilancia y control de contadores/mezcladores.
- Apertura y cierre de válvulas para el movimiento y distribución de productos.

CAPACIDAD

Enseñanza General Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA: MOVIM. Y DISTRIB. DE PRODUCTOS
 CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 1.

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas manuales definidas, repetitivas, de naturaleza muy simple y/o ejercicios laborales de ayudantía a operarios bajo instrucciones muy concretas, dentro de los márgenes citados y bajo control directo del mismo, requiriendo normalmente aportación de esfuerzos físicos.

CAPACIDAD

Alfabetizado

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAM. ORGANIZ. DE SERV. ECONOM., COMERC. Y LABORALES

FECHA

Pertencerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo el desarrollo, administración, seguimiento y control de la política económica, comercial o laboral de la Empresa.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERV. ECONOM., COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: JEFE DE SECCION
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 9

NATURALEZA DE LA FUNCION

Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área económica, comercial o laboral que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsable del control y dirección de los recursos asignados.

Desarrolla su gestión supeditada a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control, decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.

Asimismo se consideran incluidas en esta categoría las funciones de asesoramiento a niveles superiores que exigen realización de estudios e informes económicos, socio-laborales o comerciales, y elaboración de alternativas y propuestas que pueden tener repercusión en la política laboral, fiscal, financiera, comercial, contable, etc. de un sector de trabajo o Centro y/o de la Empresa.

CAPACIDAD

Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolla su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: TÉCNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Realizar estudios y proyectos de mejoras de métodos de trabajo, equipos, procedimientos y políticas, bajo la dirección de un responsable de categoría superior, vigilando su puesta a punto, funcionamiento y actualización y/o dirigir, coordinar y controlar la administración de varias actividades económicas y/o laborales, realizadas por los grupos de trabajo asignados, siendo responsable de la aplicación correcta de las políticas establecidas, estando facultados para adoptar decisiones sobre procedimientos o normativas.

Deberá velar por la seguridad, economía, eficacia y control de la gestión encomendada, personal e instalaciones bajo su control.

Asimismo se consideran incluidos en esta definición, los que, con formación técnico-comercial adecuada, atienden áreas específicas de una Zona Comercial, gestionando la venta y promoción de los fabricados de la Empresa, ocupándose de obtener todo tipo de información sobre productos y mercados en los que opera, realizar la asistencia técnica a clientes y activar los cobros.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones facilita instrucciones técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: PERITO
 GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Organización, coordinación y control, tanto a nivel técnico como operativo, de la ejecución, calidad de resultados y seguridad de los trabajos relativos a una actividad económica, comercial o laboral, contando con la autonomía necesaria para la realización de trabajos de análisis y aplicación de técnicas especializadas, desarrollando métodos de trabajo a partir de las normativas establecidas con el fin de asegurar su implantación y ejecución por el grupo de trabajo a su cargo.

Colabora con su superior en el estudio de nuevos trabajos a desarrollar, en su planificación y en el establecimiento de los procedimientos operativos.

Asimismo, se consideran incluidos en esta categoría aquéllos que, sin tener equipo de personal a su cargo, realizan funciones de análisis, desarrollo y aplicación de técnicas especializadas.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE TÉCNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Organización y seguimiento, a nivel operativo de equipos de trabajos auxiliares, propios de la actividad de esta familia organizativa, que por realizar cometidos diversos exigen del titular coordinación operativa a nivel interno y/o externo, estableciendo instrucciones de ejecución, controlando la calidad de los trabajos y velando por el cumplimiento de las Normas de procedimiento administrativo de que dispone y las Generales de la Empresa.

Asimismo, se consideran incluidos en esta categoría aquéllos que, sin tener equipo de personal a su cargo, desarrollan funciones de aplicación, control y seguimiento de normativas y disposiciones legales, que exigen criterios de interpretación, por tratarse de trabajos que, por imperativos internos o externos, son cambiantes sus métodos de ejecución, derivándose de sus actuaciones procedimientos que sirven de apoyo a otros niveles organizativos.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal asignado.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 1º ADMTO. M.C.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 5

NATURALEZA DE LA FUNCIÓN

Realización de trabajos relacionados con actividades económicas, comerciales o laborales, con plena responsabilidad de ejecución, en los que, a pesar de seguirse procedimientos y/o normativas específicas, actúa con criterio y autonomía en su aplicación y el más alto grado de cualificación.

Su trabajo suele ser controlado por resultados, dado que parte de este inciso en la emisión de datos e informes de niveles superiores de la organización.

Se incluyen asimismo en esta definición las funciones en las que se exigen conocimiento y aplicación de un idioma extranjero, referidas a: Taquimecanografía, traducción, secretariado y operadores de Telex.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Cuentan en muchos casos con colaboradores de niveles inferiores, cuya actividad consiste en completar la función principal de la que son responsables.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 12 ADMIVO.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 4

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realización de trabajos relacionados con actividades Económicas, Comerciales e Laborales consistentes normalmente en labores complementarias de otras funciones principales, en las que sigue instrucciones y métodos operativos concretos, pudiendo establecer las fases de ejecución y realizar las operaciones auxiliares precisas, para lo que se requieren los adecuados conocimientos profesionales y de la Normativa existente al respecto.

Se incluyen en esta categoría entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades de esta familia organizativa, que por analogía son equiparables a algunas de las siguientes:

- Taquimecanógrafos con una aptitud mínima para tomar al dictado 120 palabras por minuto traduciéndolas correctamente y directamente en seis minutos y 240 pulsaciones en máquinas con capacidad para redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.
- Telefonistas con dominio y aplicación de un idioma extranjero.
- Operadores de telex en un solo idioma.

CAPACIDAD

F.P. 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 22 ADMIVO.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 3

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a personal de superior categoría o grupos de trabajo en tareas de apoyo y/o complementarias de funciones principales, siguiendo pautas predeterminadas y/o realización de trabajos administrativos en los que para su ejecución sigue instrucciones o normas concretas, con utilización de métodos y procedimientos administrativos básicos.

Se incluye en esta categoría entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Taquimecanografía con aptitud para tomar al dictado ochenta palabras por minuto, y para traducirlas correcta y directamente en cinco minutos, pudiendo llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas y mantenimiento de archivos.
- Telefonía, sin dominio de idiomas extranjeros, con realización de control y registro de llamadas.

CAPACIDAD

Áreas tecnológicas y de formación general correspondientes al Primer curso de F.P. de 12r. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. ECONOM. COMERCIALES Y LABORALES
 CATEGORIA LABORAL: AUXILIAR ADMIVO.
 GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas de oficina de naturaleza sencilla y repetitiva siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas y concretas y/o ayudantía a otros profesionales de superior categoría, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

CAPACIDAD

Enseñanza General Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAM. ORGANIZ. DE SERVS. TECNICOS Y GENERALES	FECHA
<p>Pertencen a esta familia organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones están relacionadas con actividades de Ingeniería (Industrial y de Procesos), planificación, seguridad, defensa contra incendios, oficinas técnicas, almacén y servicios sociales, así como otros servicios no tipificados en otras familias.</p>	
<p>FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES CATEGORIA LABORAL: JEFE DE SECCION GRUPO PROFESIONAL: TECNICO NIVEL RETRIBUTIVO: 9</p>	
<h4><u>NATURALEZA DE LA FUNCION</u></h4> <p>Dirección, coordinación y control de la gestión completa de un Área de Servicios Técnicos y Generales que abarca el desarrollo, planificación, administración y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Participa en la elaboración de la política de su Área, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsables del control y dirección de los recursos asignados.</p> <p>Desarrolla su gestión supeditada a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad y eficacia de los equipos bajo su control; decide sobre compras de materiales y sobre la optimización de stocks.</p> <p>Asimismo se consideran incluidas en esta categoría, las funciones de desarrollo completo de proyectos de ingeniería industrial o procesos, realizando su gestión dentro de parámetros de seguridad, eficacia y economía.</p>	
<h4><u>CAPACIDAD</u></h4> <p>Titulado superior con formación complementaria del área donde desarrolló su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.</p>	
<h4><u>RESPONSABILIDAD POR MANDO</u></h4> <p>Responsable de la dirección, gestión y seguridad del personal de su área.</p>	

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES
 CATEGORIA LABORAL: TECNICO
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 8

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar partes completas de proyectos, estudios e investigaciones sobre instalaciones, equipos, procesos y métodos de trabajo, bajo la dirección de un responsable de categoría superior, vigilando su preparación, fabricación, construcción e instalación y funcionamiento. Dirige, coordina y controla, a estos efectos, a los grupos de trabajo encargados de su realización, velando por la seguridad, economía, eficacia y control del personal, operaciones e instalaciones bajo su control.

CAPACIDAD

Titulado superior, titulado de grado medio con formación complementaria en su campo de actuación o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y supervisión de las actividades de los grupos de trabajo a su cargo, a cuyos distintos escalones facilita instrucciones técnicas y operativas.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES

CATEGORIA LABORAL: PERITO

GRUPO PROFESIONAL: TECNICO

NIVEL RETRIBUTIVO: 7

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización, coordinación y control tanto a nivel técnico como operativo, de la ejecución, calidad de resultados y seguridad de las operaciones relacionadas con actividades de Servicios, con autonomía suficiente para establecer el programa de la jornada, emitir órdenes de trabajo no previstas, autorizar salidas de material de almacén, proponer compras de materiales y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal, colaborando con su superior en el estudio de nuevos trabajos a desarrollar, en su planificación y en el establecimiento de los procedimientos operativos.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Funciones de carácter técnico de ayudantía en la confección de proyectos y estudios industriales, bajo la dirección de personal de superior categoría.
- Funciones de carácter técnico, de control, planificación y programación del mantenimiento o producción.
- Funciones de carácter técnico, de control, codificación y recepción cualitativas de materiales.

CAPACIDAD

Titulado de grado medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad de los grupos de personal a su cargo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES
 CATEGORIA LABORAL: AYUDANTE TECNICO/DELIN. PROYECTISTA
 GRUPO PROFESIONAL: TECNICO
 NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCION

Organización y seguimiento, a nivel operativo, de las actividades de Servicios a realizar por el equipo de operarios, a su cargo, estableciendo las instrucciones de ejecución, controlando la calidad de los trabajos y velando por el cumplimiento de las Normas de Seguridad y las Generales de la Empresa.

Se incluyen en esta categoría entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a alguna de las siguientes:

- Ordenación y control de tareas relacionadas con la recepción cuantitativa, custodia, distribución y despacho de materiales en almacenes de Refinería.
- Ordenación de tareas relacionadas con el control y vigilancia de los Servicios de guardería.
- Ordenación de tareas relacionadas con el control y vigilancia de los Servicios de Defensa Contra Incendios.
- Realización de Planos detallados, especificaciones de materiales, cálculos complementarios y comprobaciones en campo sobre los equipos e instalaciones, a partir de instrucciones generales recibidas.
- Dedicación, como ayudante, en funciones de carácter técnico, relativas a mejoras de equipo, materiales y métodos de trabajo, que exigen conocer y aplicar tecnologías especiales, colaborando con su superior en la definición de métodos y planificación de los trabajos.

CAPACIDAD

F.P. 2º grado o Maestría Industrial con formación complementaria en su campo de actuación, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Responsable de la organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de personal asignado.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES

CATEGORIA LABORAL: OFIC. 1º ESPEC.H.C./ENCARG./DELINEANTE

GRUPO PROFESIONAL: TECNICO

NIVEL RETRIBUTIVO: 6

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realizar los trabajos que le son encomendados con plena responsabilidad de ejecución y el más alto grado de cualificación, dado que parte de sus trabajos son sometidos a controles de precisión y seguridad.

Utiliza las herramientas, maquinarias, materiales y equipos necesarios y realiza los trabajos complementarios precisos a su función principal y que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

• Funciones referidas a la ayuda a personal técnico de superior categoría en trabajos de inspección y control técnico y de seguridad de las instalaciones y equipos que la comprenden así como la realización de trabajos de inspección y control en los que emplean técnicas o métodos de aplicación sencillos, tales como: Radiografiado, calibraciones, ensayos de dureza, medidas de atmósferas tóxicas y explosivas y otras tareas de similares características y complementarias de su función principal.

Funciones referidas a la realización de planos técnicos y dibujos detallados para proyectos de Ingeniería, basados en bocetos y notas del diseñador, efectuando cálculos complementarios y especificaciones básicas de equipo y material.

Asimismo se consideran incluidos en esta categoría los que aseguran la buena ejecutoria de un equipo de trabajo, encargándose de la distribución de los medios humanos y materiales

les puestos a su disposición, facilitando instrucciones operativas y ejerciendo control sobre forma, calidad y tiempos de ejecución, tomando parte en cometidos que exigen aporte de experiencia y conocimientos.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

• Control sobre equipo de operarios en régimen de turno en tareas relacionadas con el control y vigilancia en los servicios de guardería.

• Control sobre equipo de operarios en régimen de turno, en tareas relacionadas con el control, vigilancia y operación en Servicios de Defensa Contra Incendios.

También se encuentran encuadrados en esta categoría los que con funciones equiparables a las descritas ejercen su supervisión sobre trabajos de contratistas.

CAPACIDAD

Formación Profesional de 2º grado ó Maestría Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precisa, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

ENCARGADO.-

Responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas, calidad de los resultados y mantenimiento de la disciplina y seguridad del equipo de personal a sus órdenes.

OFICIAL 1º ESPECIALISTA M.C. DELINEANTE.-

Carece de mando, si bien podrá ejercerlo ocasionalmente.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES

CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 1º ESPECIALISTA/CALCADOR

GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA / TECNICO

NIVEL RETRIBUTIVO: 4

NATURALEZA DE LA FUNCION

Realiza los trabajos relativos a las actividades de Servicios que le sean encomendados, con aporte de iniciativa y responsabilidad, o formando equipo con operarios de superior categoría cuando la naturaleza del trabajo así lo requerirá.

Utiliza las herramientas, maquinarias y equipo móvil medesarios y realiza los trabajos complementarios precisos a su función principal y que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

• Conducir, precisando carnet de clase C, D o E, combinando la actividad de conducir con labores complementarias referidas a la función a que se destina el vehículo que maneja (Camión D.C.I., ambulancia, T. etc.);

• Confeccionar menús, preparar y cocinar alimentos, ejecutando diversas tareas relacionadas con la preparación de comidas...

• Tareas de calçado de planos y realizaciones de dibujos a escala y croquis sencillos.

CAPACIDAD

F. F. Primer grado u Oficialía Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos en que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando, si bien cuando lo precisa recibe ayuda de operarios de inferior categoría necesarios para el desarrollo de su trabajo.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES

CATEGORIA LABORAL: OFICIAL 2º ESPECIALISTA

GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA

NIVEL RETRIBUTIVO: 3

NATURALEZA DE LA FUNCION

Ayuda a operarios de superior categoría, en maniobras de apoyo y/o complementarias de funciones principales siguiendo pautas predeterminadas y/o realización de trabajos en los que para su ejecución siga instrucciones o normas concretas, con utilización de maquinaria y herramientas básicas.

Se incluyen en esta categoría, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

• Conducción de vehículos (furgones, coches, tractores, carretillas, grúas hasta 5.000 kg., polipastos, puentes-grúas y otros), combinando la actividad de conducir con la operativa de carga/descarga, reparto de mercancías y útiles.

• Los Vigilantes Jurados de Seguridad.

• Tareas de ordenación, custodia y despacho de pedidos, inventario de mercancías y registro de movimiento diario.

• Tareas de control y organización de los servicios relacionados con la recepción y atención a visitas, distribución del reparto de correspondencia, limpieza de dependencias, y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal.

• Dedicación a tareas de intervención en la lucha contra cualquier tipo de emergencias, relacionadas con: Fuego, fugas, derrames, y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal.

CAPACIDAD

Áreas tecnológicas y de formación general correspondientes al Primer curso de F.P. de 1er. grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.

En los casos que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece de mando. En el caso específico de la organización y control de los servicios de mensajería, recepción y atención a visitas, pueden tener asignados subordinados a los que facilitan instrucciones.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES
 CATEGORÍA LABORAL: OFICIAL 3ª ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 2

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas predominantemente manuales, de naturaleza sencilla y repetitiva, siguiendo métodos de ejecución establecidos con instrucciones precisas y concretas y/o ayudantía a operarios de superior categoría, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.

CAPACIDAD

Baseñanza General: Básica.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

FAMILIA ORGANIZATIVA: SERVS. TECNICOS Y GENERALES
 CATEGORÍA LABORAL: AYUDANTE ESPECIALISTA
 GRUPO PROFESIONAL: ESPECIALISTA
 NIVEL RETRIBUTIVO: 1

NATURALEZA DE LA FUNCION

Tareas manuales definidas, repetitivas, de naturaleza muy simple y/o ejercen labores de ayudantía a operarios bajo instrucciones muy concretas, dentro de los márgenes citados y bajo control directo del mismo, requiriendo normalmente aportación de esfuerzos físicos.

Se incluyen en esta categoría entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades propias de esta familia organizativa, que por analogía, son equiparables a algunas de las siguientes:

- Vigilancia de recintos e instalaciones, control de entrada y salida de personal y vehículos, observando el cumplimiento de las Normas Generales de Seguridad, con las instrucciones concretas que sobre las mismas le sean facilitadas.
- Traslado de documentos y utensilios, reparto de correspondencia, cumplir encargos, y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal.
- Labores de limpieza, carga y descarga de materiales, y otras tareas de similares características y complementarias a su función principal.

CAPACIDAD

Alfabetizado.

RESPONSABILIDAD POR MANDO

Carece.

3. GLOSARIO DE TERMINOS.-

En las definiciones de categoría se han utilizado una serie de términos que, para un común entendimiento de su significado, es conveniente aclarar. En consecuencia, seguidamente se expresan los más significativos:

AREA.-

Se entiende como Área cada parcela significativa de funciones en que se dividen los departamentos, y que precisan, en atención a su dimensión, de un responsable a su frente, que dé unidad de acción al desarrollo de la política de dicha Área, responsabilizándose de la gestión ante niveles superiores de la Empresa, contando con facultades delegadas, a nivel de decisiones que puede adoptar, en aspectos económicos, organizativos, de gestión, de personal e incluso ante terceros.

ACTIVIDAD.-

Conjunto de operaciones destinadas a la consecución de unos objetivos.

INSTALACION.-

Conjunto de maquinarias, equipos y demás elementos destinados a la realización de actividades productivas o de servicio.

EQUIPO DINAMICO.-

Todo aquel elemento motriz o que está accionado por él, por ejemplo: Bombas, compresores, turbinas, etc.

EQUIPO ESTÁTICO.-

Todo aquel que carece de elemento motriz, por ejemplo: Torres, hornos, tuberías, etc.

Las interpretaciones aquí citadas son a título de ejemplo y no agotan el significado de los términos acotados, que estará en función del contexto donde han sido utilizados.

21067

RESOLUCION de 14 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Los Amarillos, S. L.», y sus trabajadores.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Los Amarillos, Sociedad Limitada», y sus trabajadores, recibido en este Ministerio con fecha 3 de junio de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores el día 1 de abril de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 14 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «LOS AMARILLOS, S. L.» Y SUS TRABAJADORES.

Art. 1.º.—Ámbito funcional.— El presente Convenio será de aplicación a la Empresa «LOS AMARILLOS, S. L.» y sus trabajadores en la actividad de transporte de viajeros, tanto urbanos como interurbanos. De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 20 de Marzo de 1.961, las actividades que resultan afectadas por este Convenio serán las siguientes:

- Servicios Regulares de viajeros
- Servicios Discrecionales de viajeros.
- Servicios Urbanos de viajeros en autobuses.

Art. 2.º.—Ámbito territorial.— Será de obligada observancia para la Empresa y sus trabajadores en el ámbito funcional de sus Centros de trabajo en la provincia de Sevilla, Cádiz y Málaga, y en cualquier otro punto donde la Empresa ejerza su actividad.

Art. 3.º.—Ámbito temporal.— El Convenio tendrá de vigencia un año a partir de su firma, dando cuenta a la autoridad correspondiente. Independientemente de esté, los efectos económicos del mismo se iniciarán a primero de Abril de 1.982, quedando prorrogado automáticamente por periodos anuales, si no es denunciado con tres meses de antelación como mínimo, por cualquiera de las partes a la fecha en que termine su vigencia.

Art. 4.º.—Exclusiones.— Quedarán excluidos de la aplicación del Convenio el alto personal a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º.—Vinculación a la totalidad de lo pactado.— Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos, siempre que la autoridad laboral se digne otorgar su aprobación a la totalidad de las cláusulas estipuladas. De no ser así carecerá de eficacia todo el Convenio, sin perjuicio de entablarse nuevas negociaciones.

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes se con-