

**16815** RESOLUCION de 27 de abril de 1983, de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, con sede en Barcelona, por la que se anuncia para su provisión una vacante de Académico de Número.

Por pase a Supernumerario del excelentísimo señor don Emilio Hap Dubois, existe en esta Real Corporación una vacante de Académico de Número, correspondiente a la Sección Tercera, «Psicología y Ciencias Sociales», anunciándose su provisión en virtud de lo previsto en el artículo 2.º del Reglamento vigente.

Para ser elegido Académico es necesario:

Primero.—Propuesta a la Academia, en formulario firmado por tres miembros Numerarios, acompañada de la lista de méritos y publicaciones científicas del aspirante.

Segundo.—Ser español, en posesión de todos los derechos civiles, y reunir las condiciones exigidas en el artículo 3.º del Estatuto.

Las propuestas se presentarán dentro del plazo de un mes, en la Secretaría de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, Vía Layetana, 32, principal.

Barcelona, 27 de abril de 1983.—El Secretario, José Certera Bardera.

**16816** RESOLUCION de 2 de mayo de 1983, de la Subsecretaría, por la que se convocan los «II Premios de Investigación Científica para Profesores de Enseñanzas Medias».

Ilmos. Sres.: La mejora de la calidad de la educación exige el establecimiento de un sistema mediante el cual sea posible hacer coherente el proceso de formación científica con el de perfeccionamiento del Profesorado en ejercicio.

Fomentar y coordinar la investigación entre el Profesorado de Enseñanzas Medias es estimular su espíritu innovador y dignificar la docencia en este nivel educativo.

Por ello, esta Subsecretaría ha resuelto convocar los «II Premios de Investigación Científica para Profesores de Enseñanzas Medias», con arreglo a las siguientes bases:

Primera.—Podrán participar en los «II Premios para Profesores de Enseñanzas Medias» los Profesores de Centros públicos y privados de Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas Integradas que se encuentren en la situación de servicio activo.

Segunda.—Los Profesores que aspiren a esos premios presentarán instancia ajustada al modelo que figura en el anexo, acompañada del trabajo con el que deseen participar. Se podrá presentar una sola obra de tema y extensión libres dentro de los límites propios de cada materia y deberá ser inédita. Se considerarán excluidas las tesis doctorales.

Tercera.—El trabajo de investigación se presentará por triplicado.

Cuarta.—Se concederá un primer premio dotado con doscientas cincuenta mil (250.000) pesetas y un accésit por importe de ciento cincuenta mil (150.000) pesetas, por cada una de las siguientes materias:

- Filosofía.
- Lengua y Literatura.
- Geografía e Historia.
- Francés.
- Inglés.
- Griego.
- Latín.
- Matemáticas.
- Física y Química.
- Ciencias Naturales.
- Dibujo (trabajos de investigación, no obras artísticas).

Quinta.—Las instancias y trabajos serán presentados en la Subdirección General de Perfeccionamiento del Profesorado (Ciudad Universitaria, sin número, Madrid-3), debiendo tener entrada en la misma antes de las quince horas del día 30 de diciembre de 1983, siguiendo cualquiera de los procedimientos previstos en el artículo 66 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo. En aquellos casos en que los trabajos sean presentados a través de las Direcciones Provinciales del Departamento u otros órganos competentes de las Comunidades Autónomas, éstos deberán remitirlos a la citada Subdirección General de Perfeccionamiento del Profesorado en un plazo de cuarenta y ocho horas de la recepción de los mismos.

Sexta.—Para la concesión de estos premios se designará un Jurado, que podrá contar con el asesoramiento de especialistas pertenecientes a los campos propios de las distintas materias

objeto de la presente convocatoria. Los nombres de sus componentes se harán públicos simultáneamente con el fallo del concurso.

Séptima.—El Jurado podrá declarar desiertos el (los) premio (s) y/o accésit (s) de las diferentes materias. Su fallo será inapelable, se dará a conocer el 23 de marzo de 1984 y será publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Octava.—Los autores premiados se comprometen a hacer constar, en el caso de que sus obras fueran posteriormente publicadas, la mención de que tales obras han recibido el premio o accésit de los «II Premios de Investigación Científica para Profesores de Enseñanzas Medias» de la correspondiente materia.

Novena.—Las obras premiadas podrán retirarse de la Subdirección General de Perfeccionamiento del Profesorado, durante un plazo de tres meses a partir del día en que fuera hecho público el fallo del Jurado. También se podrán retirar dos ejemplares de los trabajos premiados.

Décima.—La Subsecretaría resolverá cualquier posible interpretación a que la presente Resolución pudiera dar lugar.

Lo que comunico a VV. II. a los efectos oportunos.

Madrid, 2 de mayo de 1983.—El Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmos. Sres. Director general de Enseñanzas Medias y Subdirector general de Perfeccionamiento del Profesorado.

#### Modelo de instancia

Ilmo. Sr.:

Don ... con DNI ... expedido el ... y domiciliado, a efectos de notificación en (indíquese población, calle, número y teléfono, si lo tuviere) ... Catedrático, Profesor agregado numerario de (táchese lo que no proceda) ... en servicio activo, con número de Registro de Personal ... y actualmente destinado en ... Que tiene las siguientes publicaciones: ... Cuya tesis doctoral, leída el año ... con el título de ... y versó sobre: ...

SOLICITA ser admitido a los «II Premios de Investigación Científica para Profesores de Enseñanzas Medias», convocados por la Subsecretaría, comprometiéndose a aceptar las bases de la citada convocatoria y acompañando a la presente instancia el siguiente trabajo: ...

En ... a ... de ... de 1983.

Ilmo. Sr. Subsecretario (Subdirección General de Perfeccionamiento del Profesorado).

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**16817** RESOLUCION de 28 de abril, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de abril de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 8 de abril de 1983 y de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO DE LA EMPRESA NACIONAL  
DEL PETROLEO, S. A.**

ARTICULO PRELIMINAR

19. Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del vigente Reglamento de Régimen Interior de ex-REPE SA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, - se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 1983, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2º de este artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

- Asignados.
- Valor punto del sistema VPT.
- Plus Tarragona.
- Complemento personal residual.

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

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

20. Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del artículo 97 modificado se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

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

ARTICULO 1. - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de la "Empresa Nacional del Petróleo, S. A." (EMPETROL).

ARTICULO 2. - AMBITO FUNCIONAL

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

ARTICULO 3. - AMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija -

por contrato individual. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio si así lo solicitan individualmente o a través de sus representantes;

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

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

ARTICULO 4. - VIGENCIA

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1983.

ARTICULO 5. - DURACION, PRORROGAS Y RESOLUCION

La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1983.

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

ARTICULO 6. - COMISION DE GARANTIA

Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como Órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

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

La Comisión de Garantía se reunirá:

- a) A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancia de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.
- c) A instancia de uno sólo o varios Comités de Empresa, vigentes en cada momento.

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

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

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

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

ARTICULO 7. - COMPENSACION, ABSORCIÓN Y GARANTIA PERSONAL

En cuanto a compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

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

ARTO. 8.- SISTEMA RETRIBUTIVO

Es propósito de la Comisión Negociadora continuar en el futuro con la política de unificación del sistema retributivo que se ha venido siguiendo desde que se negoció el primer Convenio Colectivo de ámbito general para ENPETROL.

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

ARTICULO 9.- PROMOCION

Durante el presente año, la Dirección de la Empresa comenzará la aplicación de los subniveles B en los Centros de Madrid, Fuertollano y Cartagena, en los términos y con los criterios comunicados a los representantes de los trabajadores en la reunión celebrada el pasado día 29 de Diciembre de 1982.

ARTO. 10.- LA MUJER TRABAJADORA

Se establece en el actual Convenio la posibilidad de acceso por parte de la mujer, a cualquier puesto de trabajo de la estructura en la eventualidad de producirse vacantes, acudiendo en igualdad de condiciones a los concursos y pruebas que fueran preceptivas.

ARTO. 11.- HABERES ASIGNADOS

Con efectos de 1º de Enero de 1983, los haberes asignados, en pesetas brutas, serán los siguientes:

SISTEMA GENERAL

Nivel		Asignado	
Tarrracona	Resto	14 pesas	Asignado/mes
	1	3.271.184	233.656
	2	2.888.508	206.322
	3	2.504.180	178.870
12C	4C	2.458.232	175.588
12B	4B	2.321.410	165.815
12A	4A	2.198.322	157.023
11B	5B	2.097.242	149.803
11A	5A	2.018.376	144.170
10B	6B	1.829.912	130.708
10A	6A	1.735.370	123.955
	7B	1.635.154	116.797
9	7A	1.564.388	111.742
	8B	1.475.656	105.404
8	8A	1.407.490	100.535
7B	9B	1.329.692	94.978
7A	9A	1.276.464	91.176
	10B	1.220.436	87.174
6	10A	1.170.358	83.597
5B	11B	1.127.995	80.571
5A	11A	1.083.110	77.365
4B	12B	1.053.654	75.261
4A	12A	1.008.658	72.047
3B	13B	979.468	69.962
3A	13A	937.412	66.958
2	14	905.100	64.650
1	15	881.734	62.981

Para el personal sujeto al sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, los haberes asignados serán los siguientes:

Nivel	Asignado/Año 14 pesas	Asignado/mes
1	3.271.184	233.656
2	2.888.508	206.322
3	2.504.180	178.870
4	2.198.322	157.023
5	2.018.380	144.170
6	1.656.186	118.299
7	1.545.124	110.366
8	1.389.626	99.259
9	1.234.044	88.146
10	1.099.308	78.522
11	986.286	70.449
12	948.766	67.769
13	911.246	65.089
14	897.722	64.123
15	881.594	62.971

ARTO. 12.- COMPENSACION POR BENEFICIOS

Durante la vigencia del presente Convenio, los valores de la Compensación por Beneficios serán los que se reflejan en la tabla siguiente:

Nivel		Sistema General
Tarrracona	Resto	
	1	327.118
	2	288.851
	3	250.418
12C	4C	245.823
12B	4B	232.141
12A	4A	219.832
11B	5B	209.724
11A	5A	201.838
10B	6B	182.991
10A	6A	173.537
	7B	163.516
9	7A	156.439
	8B	147.566
8	8A	140.749
7B	9B	132.969
7A	9A	127.646
	10B	122.044
6	10A	117.036
5B	11B	112.799
5A	11A	108.311
4B	12B	105.365
4A	12A	100.866
3B	13B	97.947
3A	13A	93.741
2	14	90.510
1	15	88.173

Para el personal sujeto al sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, la Compensación por Beneficios será la siguiente:

Nivel	Personal sujeto a V.P.T.
1	327.118
2	288.851
3	250.418
4	219.832
5	201.838
6	165.619
7	154.512
8	138.963
9	123.404
10	109.931
11	98.629
12	94.877
13	91.125
14	89.772
15	88.159

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

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

El pago de la Compensación por Beneficios se efectuará el 50 por 100 con la regularización de los haberes del mes de agosto de 1983 y el 50 por 100 - restante con la del mes de febrero de 1984.

#### ARTO. 13.- ANTIGÜEDAD

Los valores de este complemento salarial para 1983 serán los siguientes:

Cartagena/Madrid/Puertollano		Tarragona	
Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
4		12	
5	4.227	11	3.209
6		10	
7	3.046	9	2.512
8		8	
9	2.460	7	2.233
10		6	
11	1.956	5	1.956
12		4	
13		3	
14	1.605	2	1.605
15		1	

A partir del día primero de Abril los trienios se abonarán desde el día primero del mes en que se cumplan.

Este sistema no impedirá la consolidación de un nuevo trienio a las personas que jubilándose durante 1983 hubieran tenido derecho al mismo de acuerdo con el criterio existente con anterioridad al 31-3-83.

#### ARTO. 14.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO

La cuantía de esta Plus se fija en 114,20 pesetas por día de asistencia al trabajo.

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

#### ARTO. 15.- PLUS TARRAGONA

Para 1983 se fija este Plus en los siguientes valores:

Nivel	Ptas./año	Ptas./mes
12C	111.678	7.977
12B	111.678	7.977
12A	111.678	7.977
11B	111.678	7.977
11A	111.678	7.977
10B	111.678	7.977
10A	105.504	7.536
9	97.776	6.984
8	92.554	6.611
7B	89.502	6.393
7A	87.766	6.269
6	83.846	5.989
5B	82.082	5.863
5A	80.346	5.739
4B	79.464	5.576
4A	77.728	5.552
3B	76.846	5.489
3A	75.124	5.366
2	73.808	5.272
1	72.926	5.209

#### ARTO. 16.- PLUS DE RELEVO

Se mantiene la cuantía de este Plus en el porcentaje de 5 por 100 del haber asignado en doce pagas, para todo el personal de la Empresa afectado - por el mismo.

Las cuantías brutas de dicho Plus serán las siguientes:

Nivel		Sistema General	
Tarragona	Resto	Ptas./mes	Ptas./año
12C	4C	8.779	105.348
12B	4B	8.291	99.492
12A	4A	7.851	94.212
11B	5B	7.490	89.880
11A	5A	7.209	86.508
10B	6B	6.535	78.420
10A	6A	6.198	74.376
9	7B	5.840	70.080
	7A	5.587	67.044
8	8B	5.270	63.240
	8A	5.027	60.324
7B	9B	4.749	56.988
7A	9A	4.559	54.708
6	10B	4.359	52.308
	10A	4.180	50.160
5B	11B	4.046	48.552
5A	11A	3.868	46.416
4B	12B	3.763	45.156
4A	12A	3.602	43.224
3B	13B	3.498	41.976
3A	13A	3.348	40.176
2	14	3.233	38.796
1	15	3.149	37.788

Para el personal sujeto a la Valoración de Puestos de Trabajo los valores serán los siguientes:

Nivel	Personal sujeto a VPT	
	Ptas./mes	Ptas./año
4	7.951	94.212
5	7.209	86.508
6	5.915	70.980
7	5.518	66.216
8	4.963	59.556
9	4.407	52.884
10	3.926	47.112
11	3.522	42.264
12	3.388	40.656
13	3.254	39.048
14	3.206	38.472
15	3.149	37.788

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

#### ARTO. 17.- PLUS DE TURNIDAD

Con efectos de 1º de enero de 1983 se fija la cuantía de este Plus en 160.- pesetas la jornada, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno", en su apartado 2.7) a). En el caso de personal excluido de régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 22.

Con efectos de 1 de Abril de 1983 se fija la cuantía de este Plus en 175.- ptas. La diferencia entre ambas cantidades, -según la entrada en vigor de la disposición legal que reduzca la jornada de trabajo- se cobrará así:

Vigencia anterior a	Diferencia desde
Octubre 1983	1 Enero 1983
Novbre. 1983	1 Febrero 1983
Dicbre. 1983	1 Marzo 1983
Enero 1984	1 Abril 1983

Para el personal a turno del Centro de Trabajo de Cartagena, las 175. pesetas de Plus de Turno por jornadas surtirán efectos en la fecha en que entre en vigor legalmente la jornada de 1.826 horas 27 minutos.

#### ARTº. 18. - PLUS DE NOCTURNIDAD

Con efectos de 1º de enero de 1983, se fija la cuantía de este Plus en 512 pesetas por noche, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno" en su apartado 2.7) a), para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que continúe con el sistema de VPT seguirán sin ser absorbibles las 14 pesetas por día que se incrementaron en el Convenio de 1976. La nueva subida será comparable con dicha Valoración.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 512 pesetas por noche.

En el caso del personal excluido del régimen de horas extraordinarias este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 22.

#### ARTº. 19. - PLUS GRUPO DE APOYO

La cuantía del Plus Grupo de Apoyo creado en virtud de la Norma General nº 24, sobre "Trabajos a Turno", se fija con efectos de 1º de enero de 1983 en 2.558 pesetas/brutas por mes.

#### ARTº. 20. - PLUS DE RETEN

Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de ENPETROL y se fija el importe del citado Plus en 8.953 pesetas por semana en situación de retén.

#### ARTº. 21. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias para lo cual, durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá en cada Centro de Trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: el análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa. Ambas representaciones se comprometerán a que uno de los tres miembros sea fijo pudiéndose solicitar la presencia del mando autorizante de las horas.

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

- a) No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias
- b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las efectuadas por:
  - El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante.
  - Períodos punta de producción;
  - Ausencias imprevistas;
  - Cambios de turno.
  - Incidencias en el turno.

- Paradas y puestas en marcha de instalaciones.
- Equipo de retén.
- Reparaciones perentorias que afecten a la producción.
- Para evitar pérdida o inutilización de materias primas.
- Trabajos punta o especiales.

#### Valor de horas extraordinarias y porcentaje de recargo

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los valores contenidos en las tablas que a continuación se indican, abonándose todas las horas con un recargo del 75%.

Nivel		Base	75%
General	Tarragona		
6B	10B	484	847
6A	10A	454	795
7B	-	417	730
7A	9	398	697
8B	-	364	637
8A	8	347	607
9B	7B	318	557
9A	7A	308	539
10B	-	274	480
10A	6	261	457
11B	5B	244	427
11A	5A	236	413
12B	4B	219	383
12A	4A	210	367
13B	3B	194	340
13A	3A	184	322
14	2	163	285
15	1	154	270

#### ARTº. 22. - COMPENSACION NIVELES 6, 7 Y 8 EXCLUIDOS DEL REGIMEN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

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

- 2.206,- pesetas/brutas por mes por jornada normal, y
- 9.784,- pesetas/brutas por mes por jornada a turno.

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

- a) Doblar su jornada por ausencia de relevo.
- b) Asistir al trabajo encontrándose de franqueo.

se le compensará con franqueos equivalentes.

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

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

#### ARTº. 23. - VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Para el personal sujeto a este sistema y para 1983, se actualiza el valor del punto en el 12%.

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

**ARTO. 24. - PLUS MADRID**

Se fija este Plus en 3.006,- pesetas brutas a percibir en doce pagas.

**ARTO. 25. - SERVICIO MILITAR**

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

**ARTO. 26. - PLUS EQUIPO PERMANENTE**

Se fija el valor de este Plus en 102,- pts. por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno".

**ARTO. 27. - COMPLEMENTO INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

1. El sistema será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de EM-PETROL sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
2. A diferencia de lo que en el punto 3. se establece para la Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a accidente o a embarazo de la mujer trabajadora, la Empresa garantizará el devengo íntegro desde el primer día de los conceptos referenciados en aquel punto.

3. Cuando la baja sea debida a enfermedad, el procedimiento será el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Haber Asignado
- Antigüedad
- Gratificaciones extraordinarias
- Compensación por Beneficios
- Plus de relevo
- Plus de vinculación
- Nivel de garantía
- Retribución complementaria
- Plus Tarragona
- V. P. T.
- Plus Madrid
- Complemento personal residual

- b) Los devengos varían según la duración de cada proceso de enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
De 1 a 3 días	70%
De 4 a 30 días	80%
Más de 30 días	100%

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuese superior en un 0,75 de punto al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de Enero de 1984. En ningún caso operará la devolución, sea cual fuese la variación con respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 5,25%.

Si operará la devolución, aunque la variación con respecto al año anterior exceda del 0,75 de punto, si el índice obtenido fuera inferior al 3,5%.

Para 1983 se toma como referencia el índice de 1982, que fué del 4,46%.

Para 1983 se deducirá del índice las horas perdidas por aquellas personas que causen baja en la Empresa por iniciación de expediente de invalidez en los Centros de Cartagena y Puertollano.

4. Para los trabajadores de procedencia REPESA la igualación al sistema general se efectuará según el siguiente calendario:

1983 .....	50%	de los descuentos generales
1984 .....	65%	" " "
1985 .....	80%	" " "
1986 .....	100%	" " "

El anterior escalonamiento será también de aplicación al personal a quien con anterioridad a la firma del Convenio no se le viniera practicando descuento alguno, cualquiera que fuese el Centro a que perteneciese.

El personal de procedencia REPESA mantendrá a título personal y hasta su extinción los días de carencia que tenga acumulados.

**ARTO. 28. - COMPLEMENTO PERSONAL RESIDUAL**

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

**ARTO. 29. - PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Las líneas fundamentales del sistema de Previsión Social Complementaria, son las siguientes:

1. Prestaciones mejoradas. - La mejora del régimen de prestaciones de la Seguridad Social afecta a las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, y consiste en el establecimiento de prestaciones complementarias.
2. Determinación de las prestaciones complementarias. - El importe de la prestación complementaria de jubilación será la diferencia entre lo que se perciba de la Seguridad Social por este concepto y el 100 por 100 del haber asignado más antigüedad, en catorce pagas, que se perciba en el momento del hecho causante.  
  
La prestación complementaria correspondiente a las contingencias de invalidez, viudedad y orfandad vendrá constituida por la diferencia entre lo que se perciba de la Seguridad Social por estos conceptos y la cantidad que resulte de aplicar los mismos porcentajes de la Seguridad Social, en el caso de las indicadas contingencias, sobre una base anual formada por los respectivos haberes asignados más antigüedad en catorce pagas, que se perciban en el momento del hecho causante.
3. Edad de jubilación. - Se mantiene como obligatoria para jubilación la edad de 65 años.

No obstante lo anterior, cumplidos los 62 años, el trabajador podrá solicitar de la Empresa su jubilación con los derechos máximos, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

Recíprocamente, alcanzada por el trabajador la citada edad, la Empresa le podrá requerir para que cause baja por jubilación. De no acceder a ello, el trabajador podrá permanecer en activo en la Empresa hasta los 65 años de edad, si bien con pérdida de los derechos máximos.

La Dirección de la Empresa queda facultada para adelantar el momento de jubilación, siempre que se hayan cumplido los 60 años, habida cuenta de las circunstancias personales y de la naturaleza del trabajo.

Si ofrecida por la Empresa la jubilación a partir de los 60 años de edad, no fuera aceptada por el trabajador, éste podría permanecer en activo en la Empresa hasta los 62 años sin pérdida de los derechos máximos en que la mejora consiste.

Si llegado el trabajador a la edad de 62 años no solicitara la jubilación ni fuera requerido para ello por la Empresa, permanecerá en activo en la misma hasta la edad que mutuamente determinen (nunca superior a los 65 años) sin pérdida de los derechos máximos.

**4. Financiación del sistema.**

La financiación de la Previsión Social Complementaria se efectuará de la siguiente forma:

- a) La dotación global se determinará anualmente mediante el pertinente estudio actuarial que contemple las diferentes características de la población asegurada.
- b) La contribución de los trabajadores se efectuará mediante aportaciones mensuales calculadas en razón de un 4 por 100 de las cantidades aseguradas en cada momento.

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

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

Aportación mensual = 0,04 (asignado + antigüedad - 0,76 salario regulador).

- c) La Empresa completará la aportación de los trabajadores en 1983 con la cantidad suficiente para financiar las prestaciones complementarias aludidas en este artículo.

Para años sucesivos, la parte a asumir por la Empresa no excederá en más de un 5% de la satisfecha en el año anterior más el incremento que haya experimentado aquel año el Índice de Precios al Consumo.

**5. Fondos existentes a 31 de Diciembre de 1982.**

Todos los fondos constituidos por Empresa y trabajadores hasta el 31 de Diciembre de 1982 quedan afectados al pago de pensiones causadas hasta esa fecha, según acuerdo de Empresa y trabajadores reflejado en acta de fecha 29-12-82, que se adjunta como anexo al Convenio.

El citado acuerdo recoge el compromiso de la Empresa de garantizar la financiación del sistema en relación a su personal en activo, en los términos expresados en el apartado c) del punto anterior.

**6. Nuevas inclusiones en el sistema.**

Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa, la inclusión en el sistema será obligatoria.

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

7. **Período de carencia.**— El personal ingresado en la Empresa a partir del 12 de Enero de 1981 necesitará un período de carencia de cinco años para adquirir el derecho a la prestación complementaria de jubilación.

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

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

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

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

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

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

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

**ARTO. 30. — GRUPO DE EMPRESA Y AYUDA SOCIAL.**

Para el año 1983 se mantienen las subvenciones aportadas en 1982.

**ARTO. 31. — SUBSIDIO DE VIUDAS DE PENSIONISTAS.**

Se fija la cuantía de este concepto en 65.000 pesetas.

**ARTO. 32. — SUBVENCION DE ECONOMATO TARRAGONA.**

Se fija este concepto, en las cuantías siguientes:

Solteros:	2.406	pesetas	por	mes
Casados:	2.949	"	"	"
Por hijo:	182	"	"	"

A efectos de aplicación de este concepto tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa uno de los cónyuges percibirá 595 pesetas por mes y el otro se acogerá al sistema general.

**ARTO. 33. — SUBVENCION COMIDAS MADRID.**

La cuantía de esta subvención se fija en 339 pesetas para el año 1983.

**ARTO. 34. — AYUDA ESCOLAR Y BECAS.**

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas para los estudios del curso 1983/1984, según la normativa actual y valores siguientes:

	Oficinas Centrales		Resto Empresa	
	Colegios oficiales	Colegios privados	Colegios oficiales	Colegios privados
A) <b>Ayuda Escolar</b>				
Tipo de estudios:				
EGB (1er ciclo) } ...	7.994	12.790	3.312	6.509
EGB (2º ciclo) } ...				
Bachillerato y BUP ....	7.994	15.874	3.312	9.593
E.T.G.M. ....	12.790	-	6.509	-
Estudios superiores ...	16.388	-	9.593	-

Se abonarán 39.627 ptas. en concepto de ayuda por desplazamiento para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

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

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

b) Becas

	<u>Pesetas</u>
Estudios Superiores .....	23.023
Estudios Medios .....	15.988
Bachillerato (colegio privado) ..	12.790
Bachillerato (colegio oficial) ....	8.314
Formación profesional .....	8.314

ARTº. 35.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES

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

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

1. Subnormales reconocidos por el I.N.S.S. La Empresa completará hasta 9.395 pesetas por mes, la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

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

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

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

Se sobreentiende que la Ayuda Escolar Normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

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

ARTº. 36.- AYUDA SANITARIA

Para el Centro de Trabajo de Tarragona, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para años sucesivos, los incrementos que pudieran experimentar las cuotas serán a cargo del personal 1/3 de su importe, y a cargo de la Empresa los 2/3 restantes.

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

Para el Centro de Trabajo de Madrid, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para años sucesivos, la Empresa asumirá las subidas de cuotas que pudieran producirse con el tope de 706 pesetas por beneficiario. De producirse incremento por encima del tope de 706 pesetas, 1/3 del importe será a cargo del personal y los 2/3 restantes por cuenta de la Empresa.

Para el Centro de Trabajo de Puertollano se fija la cuantía de este concepto pactado en el Convenio Colectivo del año 1979, en 512 pesetas.

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

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

ARTº. 37.- COMPENSACION OLEODUCTO

Esta compensación se fija en 5.884 pesetas/mes, manteniéndose tanto el concepto a que responde como su forma de pago.

ARTº. 38.- SEGURO

Continuará vigente el Seguro Colectivo contratado por la Dirección de la Empresa con efectos al día 1 de Abril de 1981, que cubre las siguientes contingencias:

- a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales.
- b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no de trabajo.

Las garantías serán de un millón ciento veinticinco mil pesetas en el caso a) y de dos millones doscientas cincuenta mil pesetas en el caso b).

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

Los beneficios del Seguro se extienden hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja si ésta fuera debida a cualquier otro motivo.

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

ARTº. 39.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS COSTES DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona, y desayuno en el de Madrid, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios desde el 1 de Enero de 1982.

ARTº. 40.- JORNADA LABORAL

Con efectos al día 1º de Mayo de 1983, la jornada en EMPETROL se reduce a 1.826 horas y 27 minutos efectivas de trabajo al año. Esta reducción afecta al personal de los Centros de Trabajo de Puertollano, Cartagena y Tarragona, y al de Madrid ingresado o trasladado con fecha posterior al día primero de Enero de 1978. En todo caso, se respetarán a título personal las jornadas más reducidas que actualmente existen. Igualmente en el Centro de Trabajo de Madrid se respetará la condición más beneficiosa de que venía disfrutando el personal ingresado en dicho Centro con anterioridad al día 1 de Enero de 1978.

Para el personal a jornada ordinaria la reducción necesaria para adaptar el calendario a las 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivas al año, se aplicará, íntegramente, a la jornada diaria con las remodelaciones pertinentes de horarios y dentro de los siguientes límites:

- a) La jornada diaria de invierno no podrá exceder de nueve horas, y
- b) La jornada intensiva de verano no podrá ser inferior a 6 horas, 15 minutos.

No obstante lo anterior, dadas las especiales características de rigurosidad del clima y de régimen de interrupción de la jornada para la comida de mediodía, que concurren en el Centro de Trabajo de Puertollano, la Dirección de la Empresa estudiará durante 1983 un calendario que será de aplicación a partir del año 1984, que permita establecer una jornada intensiva de verano, no inferior a tres meses y medio ni superior a cuatro meses.

Expresamente se hace constar que este tratamiento diferenciado del Centro de Puertollano (basado en las razones señaladas en el párrafo anterior), no podrá ser argumentado por los restantes Centros de Trabajo en el caso de una eventual petición de aumento de la jornada intensiva de verano.

Con efectos al día 1º de Mayo de 1983, en los Centros de Puertollano y Cartagena el trabajo a "turno normal", entendido tal y como se define en el apartado 1.1 de la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno", se organizará respetando las prácticas de cada Centro, en cuadrantes, cuya distribución de jornadas de trabajo y descansos guarde la proporción de 21 jornadas de mañana, 21 jornadas de tarde, 21 jornadas de noche, 9 jornadas de correturno y 33 descansos, a razón de ocho horas cada jornada en un período de 105 días.

Para el Centro de Tarragona la reducción de jornada se traducirá en sus descansos equivalentes a discurrir por el personal en los períodos en que se encuentre de correturno.

Para todos los Centros de Trabajo se establece como obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales quedarán incluidos como tales descansos en los correspondientes cuadrantes.

Continúa en vigor, en todo lo que no se oponga a las modificaciones previstas en el presente artículo, el acuerdo establecido en el Convenio de 1981 entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores el 28 de Octubre de 1981 y cuyo texto figura como anexo incorporado a dicho Convenio.

El comienzo y fin de la jornada se entenderá, en todo caso, que se realiza en el puesto de trabajo sin perjuicio de que, en cada Centro, continúen aplicándose las prácticas usuales.

La jornada de 1.826 horas y 27 minutos entrará en vigor para los trabajadores a turno del Centro de Trabajo de Cartagena, cuando así se disponga legalmente y, en última instancia, el 1º de Enero de 1984, tal como previene el Acuerdo Interconfederal. La aceptación de esta jornada implica asumir las consecuencias propias de la aplicación de este artículo.

#### ARTº 41 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- c) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entre las que se incluye la intervención quirúrgica de tal carácter, o fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos).
  - Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 50 km. de la residencia del trabajador: 3 días.
  - Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: 4 días.
  - Cuando la residencia del familiar esté en diferente provincia: 5 días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

#### ARTº 42 - OTRAS LICENCIAS

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

#### ARTº 43 - EJERCICIO DE DERECHOS SINDICALES

A fin de que los trabajadores de EMPETROL puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

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

- a) Un local en las dependencias de la Empresa debidamente amueblado.
- b) Tablones de anuncios propios para cada una de ellas.
- c) Locales facilitados por la Empresa, fuera de los respectivos recintos de trabajo para celebrar asambleas de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que éstos sean solicitados a la Dirección de cada Complejo Industrial y al Subdirector General de Asuntos Sociales en el Centro de Trabajo de Madrid con 48 horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración. Estas Asambleas se celebrarán fuera de horas de trabajo.
- d) Cada Sección Sindical así constituida designará un Delegado que deberá pertenecer al Centro de Trabajo.
- e) Serán funciones propias del Delegado de las Secciones las siguientes:
  - Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.
  - Recaudación de cuotas de afiliados. A este fin la Dirección de la Empresa se compromete a descontar de los haberes del personal que así lo ordene el importe de la cuota de afiliación a una Central Sindical o Asociación Profesional, siempre que la orden se curse por períodos no inferiores a un año. Dicho descuento se mantendrá hasta tanto no se reciba indicación en contrario del Delegado Sindical respectivo.
  - Convocar reuniones y asambleas.
  - Cualquier otra complementaria o distinta de las anteriores que les puedan ser conferidas por disposición legal.
- f) Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados dispondrán de:
  - Cuarenta hora mensuales dentro de su jornada de trabajo.
  - De hasta diez días anuales de licencia sin retribución para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fueran oficialmente convocados por su Central Sindical o Asociación Profesional.
  - Excedencia voluntaria, con reserva de puesto, si fuesen designados para el desempeño de un cargo por su Central Sindical o Asociación Profesional a nivel intercomarcal o superior. La reincorporación del Delegado será inmediata dejando a salvo los derechos del sustituto.
- g) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviese la condición de miembro del Comité de Empresa no le serían de aplicación las cuarenta horas mensuales que para aquellos se establecen en el apartado anterior.
- h) Cada Delegado ejercerá sus funciones en la Empresa sin perjudicar, en ningún momento, la buena marcha de la producción ni los principios de organización.
- i) Los Delegados de Sección Sindical o Asociación Profesional dispondrán de las mismas garantías, deberes y derechos que para los miembros de los Comités de Empresa se especifican en los párrafos segundo, tercero, cuarto, quinto, séptimo, noveno, undécimo y duodécimo del apartado e) del artº 40, Convenio 1979, así como los números 1, 2 y 3 del párrafo trece del mismo artículo y los apartados a), b), c), d) y primer párrafo del e) siguientes.

- f) Los Delegados podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre que tales órganos, por mayoría, admitan su presencia en dichas reuniones.
- h) Igualmente, podrán asistir los Delegados a las reuniones del Comité Central de Empresa, bajo las siguientes condiciones:
- Que así lo autorice, por mayoría, dicho Órgano en cada reunión.
  - Que, una vez aprobada la asistencia, ésta se realice con voz pero sin voto.
  - Que la asistencia se limite a un solo Delegado por Central Sindical o Sindicato reconocido en el ámbito de la Empresa.
- i) En todos los casos, los Delegados observarán sigilo profesional, aún después de haber cesado en su cargo y, en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### ART.º 41. - EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION

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

- a) La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.
- Igualmente, facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de Trabajo. A estos efectos, cada Comité propondrá a la Dirección de su Centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.
- b) La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo tableros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil a los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.
- Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición y reparo a las mismas. En todo caso, el Comité decidirá libremente sobre el contenido de las comunicaciones y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiera lugar.
- Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación.
- c) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representados en el local destinado a aquel, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.
- d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar Asambleas Generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de Trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.
- Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias especiales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por los respectivos Directores de los Centros de Trabajo y por el Subdirector General de Asuntos Sociales en Madrid, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa oportunamente facilite previamente a través del Secretario o miembro de equidad en quien se delegue expresamente.

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

- e) Los miembros de los Comités de Centro dispondrán de un máximo de cuarenta horas laborales mensuales para ausentarse de su lugar de trabajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas.
- Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa por períodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- Caso de que alguno o algunos Delegados rebasaran las horas que tuviesen asignadas en un número no superior a cinco, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no sea rebasado el máximo total de horas del Comité, sin menoscabo de los usos existentes en lo que a cómputo de horas sindicales se refiere.

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

- f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.
- g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho a setenta y dos horas, según se trate de personal en jornada ordinaria o a turno, que podrán reducirse también a cuarenta y ocho horas si razones de urgencia así lo aconsejaren, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.
- En el cómputo de estas horas no se incluirán las empleadas en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.
- h) Los Presidentes de los Comités de Centro dispondrán de un número adicional de 10h. mensuales para el desarrollo de sus actividades. De igual modo, los Secretarios de los respectivos Comités de Centro dispondrán de un número adicional de treinta horas mensuales. Se entiende que esta ampliación de horario se retirará a una sola persona por cada Comité.
- i) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que en ningún caso pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

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

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndoles un plazo de tres días para que

formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

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

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

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

h) Los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo recibirán la siguiente información:

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

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

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

4. Por razón de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

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

1) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.

m) Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

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

ñ) Se mantiene el Comité Central de Empresa que estará constituido por un máximo de doce miembros designados, por igual, de entre los componentes de los Comités de los Centros de Trabajo y por éstos mismos.

El Comité Central se reunirá, como máximo, una vez al mes en los locales del Centro de Trabajo de Madrid, pudiendo ser convocado a petición de la mayoría de los miembros de cualquier Comité de Centro, previa comunicación a la Subdirección General de Asuntos Sociales. Podrá también reunirse en sesión extraordinaria cuando, a juicio de la Subdirección General de Asuntos Sociales, existan razones suficientes para ello, y así serán expuestas por la mitad más uno de sus miembros.

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

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

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

#### ART. 45. - VIGENCIA DE LAS NORMAS SOBRE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES.

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

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

**ARTO. 46.- REVISIÓN SALARIAL**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983).

Dado que el módulo de actualización en este Convenio ha sido diferente según los conceptos, de proceder la revisión, ésta se practicaría proporcionalmente al incremento sufrido por cada uno de ellos.

Para materializar la revisión se aplicará, pues, a cada concepto la fórmula prevista en el AI-83 con carácter general (Revisión = Incremento salarial pactado x (IPC 9 meses x 0,1111 - 1)).

**ARTO. 47 - FOMENTO DE EMPLEO**

A fin de contribuir en la medida de lo posible en el ámbito de la Empresa con las directrices emanadas del Acuerdo Interconfederal, se pacta lo siguiente:

1. La Dirección de la Empresa no ejercerá la facultad que las disposiciones legales le confieren en materia de regulación de empleo, suspensión de relaciones laborales derivadas de causas tecnológicas o económicas ni extinción de la relación laboral por causas objetivas salvo, en este último supuesto, que se trate de personal eventual.
2. Asimismo, la Dirección de la Empresa renuncia, en relación con los trabajadores contratados temporalmente siempre que ocupen vacantes definitivas en la estructura, a la causa de extinción del contrato previsto en el nº 3 del artº. 49 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, renuncia al período de prueba del nuevo contrato de trabajo que, con carácter indefinido, se suscribiera con dichos trabajadores.
3. Fijada la plantilla necesaria de la Empresa, según se establece en el número 1 del artº. 46 del presente Convenio, la Dirección se compromete a:
  - a) Definir la situación real de la plantilla en relación con los organigramas vigentes, especificando las vacantes y personal excedente existentes.
  - b) Fijar como objetivo primordial la adecuación de la plantilla y cobertura de las vacantes que finalmente resulten, en base a los siguientes criterios:
    - Optimización de los recursos internos de la Empresa.
    - Adopción de las medidas necesarias tendentes a propiciar la baja en la Empresa, en los casos de personal con limitaciones físicas que no cubran las exigencias del puesto o personal en situación de excedente, cuya adaptación a un puesto de estructura no sea posible por razones de edad, minusvalencia u otras de análoga naturaleza. Las posibles bajas que puedan producirse por estos motivos serán comunicadas a los Comités de Empresa de los distintos Centros.
    - Reconversión y adaptación a puestos de estructura del personal excedente;
    - Contrataciones que, en su caso, resulten necesarias.
  - c) Ante la situación de posible personal excedente, la Dirección de la Empresa, ofrecerá la jubilación al personal de 60 y 61 años en las

mismas condiciones que el de 62, en aquellos casos en que el trabajador no ocupe puestos de estructura.

Igualmente, se ofrecerá la jubilación a dicho personal aunque ocupe un puesto de estructura si puede ser sustituido por otro trabajador excedente de inferior edad.

El coste de las jubilaciones producidas por esta medida de carácter excepcional serán de cuenta de la Empresa hasta que el trabajador cumpla la edad de 62 años, a partir de cuya fecha los complementos salariales serán con cargo al fondo establecido al efecto.

4. Siempre que la naturaleza del trabajo, las exigencias de los puestos y las circunstancias lo aconsejen, a juicio exclusivo de la Dirección, la Empresa hará uso de las modalidades de contratación promulgadas por el Gobierno para atender las siguientes situaciones:
  - a) Interinidades.
  - b) Cobertura provisional de vacantes definitivas.
  - c) Trabajos extraordinarios de carácter no repetitivo.
  - d) Trabajos punta.

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

5. La Dirección de la Empresa manifiesta su propósito de participar en las posibles iniciativas que se puedan desarrollar por organismos oficiales en las respectivas zonas geográficas donde se hallen ubicados sus Centros de Trabajo, dirigidas a la formación de trabajadores sin empleo que les permita un más fácil acceso a las modalidades de contratación temporal.
6. A fin de contribuir a la política nacional de pleno empleo, la Dirección se compromete, dentro de los límites legales existentes, a no conceder en lo sucesivo al personal contratado en jornada completa reducción de jornada o flexibilidad de horario con la finalidad de atender otro trabajo remunerado.
7. Con la finalidad de optimizar los recursos humanos de la Empresa, la Dirección podrá decidir la adscripción de un trabajador en situación de excedente a un puesto fijo de estructura con carácter definitivo.

Tendrán la consideración de excedentes las personas que, figurando en la lista de excedentes "brutos" se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que a continuación se indican:

Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.

Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la Empresa de mantenerlos ocupados y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por el excedente.

Por el contrato, no tendrán la consideración de excedentes, a los mismos efectos antes indicados, aquellas personas que continúen en su función anterior al cambio de estructura, a la espera de que la Dirección de la Empresa tome la decisión e inicie las medidas que tuviera previstas para hacer efectiva paulatinamente su nueva organización. Sólo a partir de que esta decisión se produzca y se comunique al Comité de Centro respectivo las personas afectadas adquirirán la consideración de excedentes, a los efectos ya señalados.

Para que la adscripción al nuevo puesto se produzca, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador afectado no ocupe un puesto de estructura.
- b) Que la adscripción al nuevo puesto no suponga un cambio de residencia.

- c) Que el cambio tenga por exclusivo objeto cubrir un puesto de estructura declarado vacante.
- d) Que el cambio se produzca dentro del mismo grupo profesional en puesto, como máximo, de dos niveles inferior al que ostentase. O a distinto grupo profesional en puesto como máximo de un nivel inferior al que ostentase.

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

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

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

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

Expresamente se hace constar que este acuerdo se adopta en virtud de lo establecido en el apartado nº 4 del artº. 2º del Real Decreto 696/1980 de 14 de abril.

#### ARTº. 48.- ORGANIGRAMAS Y ACOPLAMIENTO DE EXCEDENTES.

1. Se define como plantilla necesaria de la Empresa la correspondiente a los organigramas de cada Centro de Trabajo aprobados por la Presidencia.

Cualquier modificación posterior de los organigramas que pueda alterar en menos el número de trabajadores de una unidad orgánica, entendiéndose por tal la del primer nivel dependiente de una Subdirección General o Dirección, deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Empresa del Centro de Trabajo afectado con objeto de que emita un informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección del Centro de Trabajo respectivo facilitará al Comité de Empresa los criterios, tanto generales de Empresa como particulares del Centro, en que se haya basado para introducir la modificación a fin de que, en el plazo de quince días naturales contados a partir de la fecha de comunicación puedan emitir informe, no vinculante para la Dirección, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por escrito por la Dirección resultaran insuficientes, a juicio del Comité de Empresa, podrá éste solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo fijado, para ampliar la información.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda dando cuenta al Comité de Empresa de la decisión adoptada.

2. El punto de partida para la aplicación de los números 1 y 3 del presente artículo, serán las plantillas aprobadas por la Presidencia resultantes de los estudios ya realizados por la Dirección con las modificaciones que puedan ser introducidas en virtud de los informes emitidos por los respectivos Comités de Empresa de los Centros de Trabajo.
3. Si, como consecuencia del estudio de plantillas a que se refiere el número anterior resulta algún personal excedente y dado que la Dirección de la Empresa se compromete, durante la vigencia del presente acuerdo, a no proceder a la incoación de expediente de regulación de empleo alguno ni a utilizar la vía de rescisión de contrato por causas objetivas, el procedimiento a seguir para el acoplamiento de aquellos será el siguiente:
- 1º. Se procederá a realizar el inventario de "vacantes brutas" que será el resultado de relacionar las existentes en la estructura vigente

al 31 de Diciembre de 1982, añadiéndole las derivadas de los puestos creados en la nueva estructura y deduciéndole las posibles vacantes que, en la misma, se amorticen.

- 2º. Se determinarán "los excedentes brutos" que estarán integrados por los excedentes existentes en la estructura vigente al 31 de Diciembre de 1982 añadiéndoles los de los puestos que se pueden suprimir en la nueva estructura.

- 3º. Una vez determinadas "las vacantes y excedentes brutos" que será realizada por la Dirección de la Empresa, se procederá de la siguiente manera:

- a) La Dirección fijará, en el ámbito de cada unidad orgánica, los criterios para determinar el personal que se considere excedente.
- b) De la elaboración de estos criterios se dará cuenta al Comité de Empresa del Centro de Trabajo a que pertenezca dicha unidad orgánica con objeto de que, en el plazo de 15 días naturales, emita informe no vinculante para la Dirección, sobre la procedencia de dichos criterios. Si éstos, que serán expuestos por escrito, ofreciesen alguna duda al Comité, éste podrá solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo fijado, para ampliar y/o completar la información. Una vez cumplidos los trámites previstos, la Dirección resolverá lo que, a su juicio, proceda dando cuenta al Comité de Empresa de la decisión adoptada procediendo a continuación a declarar al personal excedente así como sus posibles destinos o su adscripción al grupo del personal excedente según definición del artículo 46 del presente Convenio.

#### ARTº. 49.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION (AMPLIACION).

##### Ejercicio de los Derechos Sindicales.

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

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

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

##### 1. Ejercicio de los Derechos de Representación.

La Empresa informará a los respectivos Comités de Centro de Trabajo sobre:

- Las vacantes o variaciones en la organización de una unidad orgánica de la Empresa, consecuencia de cualquier modificación en los organigramas llevada a cabo por la Presidencia. Esta comunicación será a posteriori.
- Las bajas que se produzcan en el Centro de Trabajo como consecuencia de la facultad que confiere a la Dirección el párrafo 4º del número 3 del artº. 2º del presente Convenio, en el menor plazo posible dentro de los treinta días siguientes a la fecha de baja del trabajador afectado.
- Las altas que con carácter temporal se produzcan como consecuencia de la existencia de trabajos punta, trabajos de carácter extraordinario no repetitivo, interinidades, cobertura de vacantes definitivas con

carácter temporal o titulados en prácticas, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su incorporación a la Empresa.

- Las razones que la Dirección aduce para la no incorporación definitiva de un trabajador contratado temporalmente para cubrir un puesto de estructura declarado vacante, una vez agote el período establecido en el contrato.

2. Informará al Comité Central sobre:

- Decisiones de la Dirección que se refieran a la función, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, aunque no afecte al volumen de empleo. Esta notificación será con carácter previo a la decisión y el Comité podrá emitir informe en el plazo de 15 días, sin que, en ningún caso, tenga carácter vinculante para la Dirección.

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

- Los planes y acciones de formación generales y por Centros de Trabajo, con especial expresión de los que se refieran al reciclaje y adaptación del personal excedente.

La modificación del status jurídico o del volumen de empleo en alguna de las Empresas en que EMPETROL participa en las localidades de Puertollano y Tarragona y de ello pudiera derivarse alguna repercusión en las plantillas de aquella.

El Comité Central, con carácter general, celebrará sus reuniones en el Centro de Trabajo de Madrid y, si existiesen razones que así lo aconsejasen, en cualquiera de los Centros de Trabajo de Puertollano, Tarragona o Cartagena, previa comunicación y autorización de la Subdirección General de Asuntos Sociales.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Será excepción al ámbito temporal de este Convenio el contenido de los artículos 47, 48 y 49, cuya vigencia será de tres años, plazo que se estima necesario para efectuar las reconversiones y acoplamiento del personal excedente.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

El concepto Protección Familiar por matrimonio, extensivo a todo el personal de EMPETROL en el Convenio de 1976, dejará de abonarse desde el 12 de Enero de 1983, pasando su importe a potenciar el capítulo de Retenciones.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Con efectos a la firma del presente Convenio se establece, con carácter excepcional, un plazo que finalizará el 30 de Junio de 1983, para que los trabajadores afectados por el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo puedan optar por el sistema general, en las condiciones en que se encontraran en 30 de Septiembre de 1982, surtiendo efecto la opción el mes siguiente al de la solicitud del interesado.

#### ACTA ADICIONAL

En relación con lo prevenido en el art.º 27 del Convenio Colectivo, se acuerda:

- a) Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio a los niveles 4 y 5 y sus equivalentes en Tarragona.
- b) Incluir su absentismo para el cálculo del índice.

Como declaración formal de la Representación de los Trabajadores, en pleno, se compromete a estudiar la remuneración del trabajo extraordinario de los trabajadores de estos niveles y a reivindicar en el próximo Convenio su justa compensación. Por ello, y si no se consiguiera este objetivo, se acuerda mantener durante 1984 la congelación prevista en el apartado a).

#### DISPOSICIONES FINALES

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

- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de REPESA.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de ENCASO.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y normas interiores, los trabajadores procedentes de ENTASA.

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

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

**16818** RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de turrone y mazapanes.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de turrone y mazapanes, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de mayo de 1983, suscrito por la Central sindical Unión General de Trabajadores y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrone, el día 20 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Turrone y Mazapanes.