Decimoquinto.—La masa salarial resultante del año natural de 1984 se incrementará en un 5 por 100 para el año natural de 1985.

Ambas partes acordarán, a principios de 1985, el sistema de reparto de dicho incremento.

ANEXO I

Calendario laboral para el año 1984

1. *Días festivos de carácter nacional.*

6 de enero, Epifanía del Señor.
20 de abril, Viernes Santo.
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
15 de agosto, Asunción de Nuestra Señora.
12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad.
1 de noviembre, Todos los Santos.
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
25 de diciembre, Natividad del Señor.

2. *Días festivos en Cataluña.*

23 de abril, Lunes de Pascua Florida.
11 de junio, Lunes de Pascua Granada.
11 de septiembre, Diada Nacional.
26 de diciembre, San Esteban.

3. *Días festivos en el País Vasco.*

19 de marzo, San José.
23 de abril, Lunes de Pascua Florida.
21 de junio, Corpus Christi.
25 de julio, Santiago Apóstol.

4. *Días festivos en Andalucía.*

28 de febrero, Día de Andalucía.
19 de abril, Jueves Santo.
21 de junio, Corpus Christi.
25 de julio, Santiago Apóstol.

5. *Días festivos en la Comunidad Valenciana.*

19 de marzo, San José.
23 de abril, Lunes de Pascua Florida.
21 de junio, Corpus Christi.
9 de octubre, Fiesta de la Comunidad.

6. *Días festivos en el Reino de Aragón.*

19 de marzo, San José.
19 de abril, Jueves Santo.
23 de abril, Lunes de Pascua Florida.
25 de julio, Santiago Apóstol.

7. *Días festivos en el resto de España.*

19 de marzo, San José.
19 de abril, Jueves Santo.
21 de junio, Corpus Christi.
25 de julio, Santiago Apóstol.

8. *Fiestas locales.*

Madrid, 15 de mayo y 9 de noviembre.
Barcelona, 19 de marzo y 24 de septiembre.
Port-Bou, 25 y 26 de julio.
Valencia, 30 de abril y 6 de diciembre.
Villarreal, 17 de mayo y 26 de diciembre.
Murcia, 24 de abril y 11 de septiembre.
Alicante, 3 de mayo y 29 de junio.
Sevilla, 7 y 30 de mayo.
Málaga, 18 de junio y 8 de septiembre.
Córdoba, 8 de septiembre y 24 de octubre.
Granada, 2 de enero y 1 de febrero.
Cáceres, 2 de febrero y 23 de abril.
Badajoz, 6 de marzo y 15 de mayo.
Irún, 30 de junio y 31 de julio.
Vitoria, 28 de abril y 10 de septiembre.
Zaragoza, 5 de marzo y 21 de junio.
Palencia, 2 de febrero y 29 de junio.
Valladolid, 8 y 21 de septiembre.
Gijón, 6 de marzo y 13 de junio.
Orense, 6 de marzo y 3 de mayo.

ANEXO II

Tablas retributivas para el año 1984

1. *Retribuciones salariales.*

Nivel	Escala A			Escala N		
	Salario base	Plus de Convenio	Total	Salario base	Plus de Convenio	Total
01	34.740	14.626	49.366	24.318	10.238	34.556
02	34.740	10.351	45.091	24.318	7.246	31.564
03	34.740	24.010	58.750	24.318	16.807	41.125
04	39.951	32.246	72.197	27.966	22.572	50.538
05	43.425	37.873	81.298	30.397	26.511	56.908
06	45.596	43.185	88.781	31.917	30.229	62.146
07	47.876	48.547	96.423	33.513	33.983	67.496
08	50.270	52.864	103.134	35.189	37.005	72.194
09	52.783	57.047	109.830	36.948	39.933	76.881
10	55.423	68.357	123.780	38.796	47.850	86.646
11	58.194	78.585	136.779	40.736	55.009	95.745
12	61.103	87.556	148.659	42.772	61.289	104.061
13	64.158	93.662	157.820	44.911	65.563	110.474
14	67.366	99.836	167.202	47.156	69.885	117.041
15	70.735	112.365	183.100	49.514	78.656	128.170
16	74.271	139.005	213.276	51.990	97.303	149.293

2. *Complementos por calidad de trabajo.*

2.1 Plus de idiomas.

Francés e inglés: 1.010 pesetas.
Alemán: 1.280 pesetas.
Italiano y portugués: 513 pesetas.
Otros: 710 pesetas.

2.2 Plus de titulación.

Base: 1.848 pesetas.

Coeficientes

	NIVELES							
	16	15	14	13	12	11	10	09
Doctor/Doctor Ingeniero	4,50	4,00	3,75	3,75	3,75	3,75	3,50	3,50
Licenciado/Ingeniero	4,00	3,50	3,25	3,25	3,25	3,25	3,00	3,00
Ingeniero técnico/Perito	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Profesor Mercantil	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Especializado posgraduado	2,00	1,75	1,50	1,50	1,50	1,50	1,25	1,25

23621 *RESOLUCION de 12 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 24 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 11 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

INDICE DEL CONVENIO

Página

I - DISPOSICIONES GENERALES.
1. Ambito Territorial..... 9
2. Ambito Funcional..... 9
3. Ambito Personal..... 9
4. Ambito Temporal..... 10
5. Normas Superiores..... 10
6. Unicidad..... 10
7. Normas Subsidiarias..... 10
8. Denuncia del Convenio..... 10
9. Incrementos de la Masa Salarial
9.1 Incremento para 1984 10
9.2 Revisión para 1984..... 11
10. Retribución Anual garantizada 11
11. Garantía de estabilidad de empleo..... 11

II - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO
1. Jornada de trabajo..... 12
2. Horarios de Trabajo..... 12

III - ORGANIZACION DEL TRABAJO.
1. Principios generales..... 14
2. Extensión del trabajo..... 14
3. Movilidad del personal..... 15
4. Organización del trabajo en la jornada de Turno Rotativo
4.1 Puestos de estructura constante..... 15
4.2 Puestos de estructura variable..... 20
4.3 Liquidación de situaciones especiales..... 23
4.4 Vigencia y revisión de esta normativa..... 23
4.5 Liquidación del sistema antiguo..... 23

IV - CLASIFICACION PROFESIONAL.
1. Ordenación Personal..... 24
2. Grupo Profesional de Personal Superior..... 24
3. Grupo Profesional de Personal Técnico.
3.1 Subgrupo de Técnicos Superiores..... 24
3.2 Subgrupo de Técnicos Medios..... 24
3.3 Subgrupo de Técnicos Auxiliares..... 25
4. Grupo Profesional de Personal Administrativo... 25
5. Grupo Profesional de Personal Especialista..... 25
6. Ordenación Salarial..... 25
7. Definición de las Categorías Laborales..... 26
8. Criterios para realizar la Clasificación Profesional..... 27
9. Descripción de Puestos de Trabajo..... 27
10. Garantía "Ad Personam"
10.1 Puestos con categoría inferior..... 28
10.2 Nivel salarial 8 bis..... 28
10.3 Jefes Administrativos..... 29
11. Aplicación y seguimiento del sistema de Clasificación Profesional
11.1 Aplicación..... 29
11,2 Seguimiento..... 29

V - REGIMEN ECONOMICO.
1. Salario Base..... 31
2. Complementos Salariales Personales.
2.1 Premio de Antigüedad..... 31
3. Complementos Salariales de Puesto de Trabajo.
3.1 Plus de Peligrosidad o Capitalidad..... 31
3.2 Plus de Turno..... 31
3.3 Plus de Nocturnidad..... 32
3.4 Pluses de Disponibilidad y de Festividad... 32
4. Complementos Salariales de Cantidad o Calidad de Trabajo.
4.1 Plus Convenio..... 33
4.2 Horas Extraordinarias..... 34
4.3 Compensación de las horas extraordinarias con descanso..... 37
5. Complementos Salariales de vencimiento periódico superior al mes.
5.1 Gratificaciones Extraordinarias..... 37
5.2 Participación en Beneficios..... 37
5.3 Suplemento Fijo..... 37
6. Garantía al personal adscrito al Nivel Salarial 1..... 38
7. Garantía al personal adscrito al Nivel Salarial 2..... 38

VI - FORMACION PROFESIONAL, PROMOCION POR CONCURSO Y TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.
1. Formación Profesional..... 39
2. Promoción por concurso..... 39
3. Trabajos de superior e inferior categoría
3.1 Trabajos de superior categoría..... 39
3.2 Trabajos de inferior categoría..... 40

VII - VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.
1. Vacaciones..... 41
2. Licencias retribuídas..... 41
2.1 Licencias por causas excepcionales..... 43
2.2 Justificación..... 43
3. Licencias no retribuídas..... 43
4. Excedencias.
4.1 Forzosa..... 44
4.2 Voluntaria..... 44

VIII- DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS.
1. Desplazamientos..... 45
1.1 Medios de locomoción..... 45
1.2 Dietas..... 46
1.3 Petición de medio de transporte..... 47
1.4 Petición de cantidades a cuenta del viaje... 47
1.5 Liquidaciones de viaje..... 47
2. Traslados con cambio de residencia..... 47
2.1 Por mutuo acuerdo o a instancias del interesado..... 47
2.2 Por decisión de la Empresa 48

IX - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
1. Comités de Seguridad e Higiene..... 50
1.1 Funciones y composición..... 50
2. Colaboradores de Seguridad e Higiene..... 51
3. Técnicos de Seguridad e Higiene..... 52
4. Servicios Médicos..... 52
5. Medicina Preventiva..... 52
6. Prácticas contra - incendios..... 53
7. Cursillos de primeros auxilios y seguridad..... 54
8. Información de la política de Seguridad e Higiene..... 54

X - REGIMEN DISCIPLINARIO.
1. Introducción
1.1 Objeto..... 55
2. Faltas
2.1 Faltas laborales..... 55
2.2 Procedimiento ante faltas..... 55
2.3 Personas responsables..... 56
2.4 Circunstancias concurrentes..... 56
2.5 Concurrencia de faltas..... 57
2.6 Prescripción de las faltas..... 57
2.7 Tipos de faltas..... 57
3. Expediente disciplinario
3.1 Finalidad..... 64
3.2 Solicitud..... 64
3.3 Actuaciones y trámites..... 65
3.4 Expediente a representante de los trabajadores.....
4. Sanciones
4.1 Enumeración y gradación..... 66
4.2 Anotación y registro de las sanciones..... 67
4.3 Anulación de notas desfavorables..... 67
5. Cláusulas finales
5.1 Deber de sigilo profesional..... 67
5.2 Revisión..... 68

5.3 Interrupción de la prescripción..... 68
5.4 Cláusula derogatoria..... 68
5.5 Glosario de términos..... 68

XI - LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

1. Comités de Empresa y Delegados de Personal..... 69
2. Derechos Sindicales..... 70
3. Secciones Sindicales..... 71
4. Comité Intercentros..... 72
5. Cláusula final..... 73

XII - OBRA SOCIAL.

1. Economato..... 74
2. Becas a empleados..... 74
3. Grupos de Empresa..... 74
4. Ayuda escolar para hijos de empleados..... 74
5. Becas para hijos de empleados..... 74
6. Ayuda a empleados en situación de I.L.T..... 75
7. Ayuda durante el Servicio Militar..... 75
8. Ayuda especial a hijos de empleados..... 75
9. Ayuda por transporte..... 75
10. Seguro de Vida..... 76
11. Servicios Sociales..... 77
12. Préstamos con aval para vivienda..... 77
13. Jubilación..... 77
14. Viudedad..... 77
15. Orfandad..... 77
16. Invalidez..... 78
17. Seguro Complementario de Accidentes de Trabajo y Seguro extraprofesional de Accidentes..... 78
18. Otras ayudas..... 78

XIII - CLAUSULA DEROGATORIA 79

RELACION DE ANEXOS

ANEXO Nº Distribución de los conceptos de la Masa Salarial... 81
2 - Clasificación de Puestos de Trabajo a turno en estructura constante y variable..... 82
3 - Intercambio de horarios en Centros de Distribución... 90
4 - Liquidación de la situaciones especiales de la jornada de turno..... 92
5 - Modelo de Descripción de Puesto de Trabajo..... 94
6 - Valores del Salario Base - Peligrosidad - Plus Convenio y Pluses de Turno y de Nocturnidad..... 95
7 - Valor del Premio de Antigüedad..... 96
8 - Normativa sobre retribución del Plus de Turno y Nocturnidad..... 97
9 - Módulo Base Cálculo Horas Extraordinarias..... 99
10 - Valor Horas Extraordinarias..... 100
11 - Fórmula de Participación en Beneficios..... 101
12 - Normas de Concurso..... 102
13 - Norma de Vacaciones..... 112
14 - Régimen Disciplinario - Glosario de Términos..... 117
- Información trimestral a los Comités de Empresa..... 119
16 - Criterios para la concesión de becas a hijos de empleados..... 121
17 - Norma de ayudas a empleados durante la I.L.T. por enfermedad, maternidad y accidente..... 122
18 - Norma de Préstamos con aval..... 123
19 - Norma de Jubilación..... 128
20 - Norma de Orfandad..... 132
- Norma para situaciones de Invalidez..... 134
22 - Seguro Complementario de Accidentes de Trabajo y Seguro Extraprofesional de Accidentes..... 137

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. (CEPSA) situados en territorio nacional.

2. AMBITO FUNCIONAL

Quedan incluídas 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 COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S.A. (CEPSA), 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 excluída 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 Jefes de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1.980, 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 1.984, y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1.984, 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 mero 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 tácita 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 1.984

Se pacta un incremento del 6'5% de la Masa Salarial Directa. Se adjunta cuadro descriptivo de los conceptos que integran la Masa Salarial (Anexo nº 1).

9.2 Revisión para 1.984

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 1.984 una variación acumulada respecto al 31 de Diciembre de 1.983, superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del Indice que publique el INE.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 80% de dicho exceso, para guardar la misma relación que guarda el incremento salarial pactado en el Convenio, respecto del 8% de inflación previsto para el conjunto del año 1.984.

El incremento que, de cumplirse el supuesto anterior, deba aplicarse, tendrá efectos económicos desde 1 de Enero de 1.984 y se efectuará sobre los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en 1 de Enero de este año.

10. 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.

11. GARANTIA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

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

II - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

1. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en los Centros de la Empresa será de 40 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.760 horas de trabajo efectivo para el año 1.984.

Como excepción el Centro de Trabajo de Madrid tendrá una jornada de 39 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.725 horas de trabajo efectivo para el año 1.984.

Dado que los ciclos de trabajo previstos en el Capítulo III de Organización del Trabajo para la jornada de turno rotativo, se ajustan a la realización de 219 jornadas equivalentes a 1.752 horas anuales, la diferencia hasta el cómputo anual de 1.760 horas, se aplicará a la realización de los siguientes supuestos, en el momento que así lo determine la Dirección de cada Centro de Trabajo donde corresponda su aplicación:

- Prácticas contra incendios.
- Cursos de formación
- Pasar reconocimientos médicos
- Realizar funciones propias de su puesto de trabajo

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.

HORARIOS DE TRABAJO

Los horarios de trabajo serán los que para cada Centro se encuentren aprobados por las respectivas Direcciones Provinciales de Trabajo y los que resulten del presente Convenio.

En los Centros de Lanzarote, Fuerteventura, La Palma, Tenerife Norte, Suministro Jet-foil y Barcelona, y conforme al procedimiento que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Transitoria de la Ley de 29 de Junio de 1.983, se establecerán los horarios de turnos que procedan, según sus necesidades de servicio, adaptándose, contemplando sus especificidades, a la jornada de 40 horas semanales y a lo dispuesto en este Convenio. Previo acuerdo entre las partes respecto a esta adaptación, se percibirán los denominados Pluses de Disponibilidad y Festividad del Convenio, por las contraprestaciones que se establezcan para los mismos.

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 la flexibilidad en la hora de incorporación al trabajo que se encuentra establecida en algunos Centros de la Empresa, 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 al mes, recuperándose este tiempo inmediatamente después de finalizada la jornada normal de trabajo.

III - ORGANIZACION DEL TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de CEPSA, 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 ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LA JORNADA DE TURNO ROTATIVO

4.1 Puestos de estructura constante

Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos asimilables en cuanto a sus características a los anteriores.

En estos puestos el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle.

En el anexo nº 2 se determinan los puestos afectados a este régimen de estructura constante.

4.1.1 Ciclo de trabajo

Se establece el siguiente ciclo de trabajo que se repetirá a lo largo de todo el año:

(6 T + 2 D) + (6 T + 2 D) + (6 T + 2 D) = 30 días

Siendo T: Días de trabajo en tarde, mañana o noche
D: Días de descanso

La secuencia de rotación de turnos para los 6 días de trabajo será:

El personal de turno del Centro de Luchana trabajará, cuando sea necesario, un día en el ciclo largo de descanso y concretamente, el último día de dicho período, para completar la jornada anual de 1.760 horas.

4.1.2 Situación de Disponibilidad

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato, se sustituirán en la forma que a continuación se establece, teniendo en cuenta que, según el artículo 86 de la Ordenanza de Refino y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, el puesto no puede quedar desocupado.

1º. Por personal del equipo de refuerzo que pudiera estar disponible y capacitado para ocupar el puesto vacante.

2º. Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, de no estar disponible personal del equipo de refuerzo, la austitución se realizará:

a) Se requerirá la presencia del trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada 4 horas y, cubriendo, por tanto, con las 4 horas de prolongación del saliente, el turno vacante.

b) De no ser posible localizar al trabajador entrante del siguiente turno para efectuar lo previsto en el apartado anterior, la sustitución se realizará prolongando turno el operario saliente que no ha sido relevado.

3º. Si la ausencia previsiblemente durara más de un día, transcurrido éste y de no estar disponible personal del equipo de refuerzo, el restante personal en alta del equipo asignado al puesto, se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal del equipo, en alta, y preferentemente respetando sus descansos, cubra las 24 horas.

Si la organización de esta sustitución, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida, éstas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, serían de realización obligatoria.

4.1.3 Regulación de las vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el Capítulo VII y Anexo nº 13 del presente Convenio Colectivo.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

4.1.4 Larga enfermedad

Se entiende por larga enfermedad, aquélla que tenga una duración superior a los 30 días, o bien que, conocida con anterioridad, sea previsible una dilatada baja temporal del trabajador.

En estos casos, y desde el momento en que la Empresa, a través de los informes facultativos pertinentes, conozca que un trabajador se encuentra en esta situación, garantiza la cobertura del puesto de trabajo ocupado por dicho trabajador de forma inmediata.

El Comité de Empresa de cada Centro recibirá información acerca de las situaciones de larga enfermedad que se produzcan, de forma inmediata a conocerse por la Empresa dicha situación del trabajador.

4.1.5 Extinción de contrato

Las sustituciones, de acuerdo con estas Normas, de las ausencias derivadas de extinción de Contrato de Trabajo, tendrán una duración máxima de 20 días.

4.1.6 Equipo de Refuerzo

La Empresa garantiza en las Refinerías de Algeciras y Tenerife la cobertura de aquellos puestos de trabajo de Unidades de Proceso y Servicios Auxiliares que queden sin cubrir por una situación de larga enfermedad de algún trabajador.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del equipo de refuerzo que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá las ausencias por absentismo que se pudieran producir.

En lo referente a ciclos de trabajo y descansos, se estará a lo que con carácter general se regula en el punto 4.1.1 para la jornada de turno rotativo. No obstante, y respetando el descanso entre jornadas, los trabajadores que componen el equipo de refuerzo, podrán ser incorporados al equipo de turno rotativo donde se produzca una ausencia, pasando en este caso a seguir la rotación de turno del trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido que incorporarse a otro equipo no pudiera disfrutar de sus descansos semanales, los disfrutará:

a) Dentro de la semana siguiente.

b) Con carácter previo a esta incorporación, y en este caso, en día distinto a los establecidos en estas normas para el descanso.

La elección entre estas dos posibilidades se hará por el Departamento correspondiente, considerando las necesidades del servicio.

Si, excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada se compensará en la forma señalada en el artículo 47 del Real Decreto de 28 de Julio de 1.983.

El personal que fuese designado por la Empresa, pasará del Turno de Noche al de Mañana y/o Tarde, cuando las necesidades del servicio lo requieran, conservando la percepción del Plus de Nocturnidad.

Organización del equipo de refuerzo

El equipo de refuerzo constará de un mínimo de 20 personas, = 10 en la Refinería de Tenerife y 10 en la de Algeciras - siendo su tarea esencial el cubrir las ausencias que pudieran producirse en el turno rotativo, prioritariamente las derivadas de larga enfermedad y aquellas otras que, razonablemente, puedan cubrirse por el mismo.

El número inicial del personal que deba integrar este equipo, así como la distribución entre el mismo de los distintos puestos a ocupar por cada uno de estos empleados, se hará, oyendo a la representación del personal, por la Dirección del Centro, teniendo en cuenta la formación y experiencia del personal para lograr la mayor eficacia del equipo y la seguridad de las personas e instalaciones. A estos efectos, y con diez días de antelación a la designación y distribución de puestos, la Dirección del Centro notificará al Comité de Empresa su decisión, pudiendo éste, si lo considera oportuno, informar al respecto. Hecha la asignación o distribución antes indicada, en cualquier cambio posterior que se realice, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el apartado 3, Capítulo III, del Convenio Colectivo y artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los puestos del equipo de refuerzo, después de tres meses de rodaje, serán descritos por la Compañía, incluyendo en sus funciones las previstas de sustitución y aquellas que se le asignen para cuando no cubre ausencias, y teniendo en cuenta los apartados previstos respecto a descripción en el apartado 9 del Capítulo IV del Convenio Colectivo, actuándose, a la vista de la descripción, conforme proceda, de acuerdo con el Manual de Clasificación, si bien, cualquiera que sea el resultado, se continuará realizando en el puesto resultante todas las funciones asignadas y tenidas en cuenta al clasificar el puesto.

La Dirección de los Centros podrá, de considerarlo oportuno, incrementar el número del equipo de refuerzo, asignando al mismo, personal excedente, hasta el límite máximo total, después de esta posible integración, de 18 personas por Centro.

En todo caso, la posible asignación, de acuerdo con lo anterior, de personal al equipo de refuerzo, sobre el mínimo de 10, se considera provisional y, por tanto, susceptible de reducción posterior por decisión de la Empresa.

Este equipo complem[illegible] provisional se podrá dedicar a cubrir ausencias en p[illegible] de estructura constante distintos de los de Unidades de Pro[illegible], aparte de las que en éstos se produzcan.

Situación transitoria

Debido a la capacitac[illegible] profesional que ha de recibir el personal que sea designado [illegible] la propia Empresa, o contratado del exterior, para formar [illegible] de este equipo de refuerzo, se considera necesario un period[illegible] seis meses a partir del acuerdo, para que la organización p[illegible] esta funcione en toda su extensión.

4.2 Puestos de estructura variable

Son los puestos de Trabajo en los que las ausencias en el turno se sustituirán sólo en caso de que, a juicio de la Empresa, afecten al proceso productivo.

Ello no implica, el que el trabajador que no tenga relevo, antes de abandonar su trabajo, debe tener la autorización de su mando.

En los casos en que el mando, por afectar al proceso productivo, determine la continuidad de un trabajador, en el informe que, sobre horas extraordinarias debe emitir, señalará las circunstancias que, a su juicio, hubieran justificado dicha continuidad.

En el anexo nº 2 se determinan los puestos afectados a este régimen de estructura variable.

4.2.1 Ciclo de trabajo

Se establece el siguiente ciclo de trabajo que se repetirá a lo largo de todo el año:

(6 T + 2 D) + (6 T + 2 D) + (6 T + 6 D) = 30 días

Siendo T: Días de trabajo en tarde, mañana o noche
D: Días de descanso

La secuencia de rotación de turnos para los 6 días de trabajo será:

El personal que fuese designado por la Empresa, pasará del Turno de Noche al de Mañana y/o Tarde, cuando las necesidades del servicio lo requieran, y devengando íntegramente, por seguir perteneciendo a la jornada de turno rotativo, todos los pluses correspondientes a dicha jornada que se encuentran incorporados este acuerdo. Estos cambios se harán de forma rotativa, salvo que causa justificada impida la rotación.

En todo caso, estos cambios provisionales motivados por necesidades del servicio, se realizarán dentro de los horarios aprobados en cada Centro para el grupo profesional del personal afectado. Se concretan, en acuerdo complementario, de este pacto, las posibilidades de intercambio existentes en los Centros de Distribución. (Anexo nº 3).

4.2.2 Situación de Disponibilidad

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo, falta injustificada y suspensión ó extinción de contrato, se sustituirán, caso de que dichas ausencias afecten, a juicio de la Empresa, al proceso productivo, en la forma que a continuación se define, teniendo en cuenta que, según establece el artículo 86 de la Ordenanza de Refino y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, el puesto no puede quedar desocupado.

1º. Si se trata de una ausencia imprevista y que deba cubrirse por afectar al proceso productivo, la sustitución se realizará:

a) Se requerirá la presencia de un trabajador del equipo entrante en el siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada 4 horas y, cubriendo, por tanto, con las 4 horas de prolongación de un miembro del equipo saliente, el turno vacante.

b) De no ser posible localizar a un trabajador del equipo entrante en el siguiente turno, para efectuar lo previsto en el apartado anterior, la sustitución se realizará prolongando turno un miembro del equipo saliente, al que correspondía ser sustituído por el ausente.

2º. Si la ausencia previsiblemente durara más de un día, transcurrido éste, el restante personal en alta asignado al puesto de trabajo se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para organizar los turnos de trabajo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal asignado al puesto de trabajo, en alta, preferentemente respetando su descanso, cubra las 24 horas.

Si la organización de esta sustitución, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida, éstas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, serían de realización obligatoria.

4.2.3 Regulación de las vacaciones

- Personal en turno rotativo completo.

Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el Capítulo VII y Anexo nº 13 del presente Convenio Colectivo.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo lo que le da derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

- Personal en turno distinto al básico.

El personal asignado a estos ciclos, disfrutará de 25 días laborables de vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VII y Anexo nº 13 del presente Convenio Colectivo.

4.2.4 Larga enfermedad

Si una vez aprobado el plan de vacaciones, se produjese una baja por larga enfermedad, la Empresa se compromete a su cobertura inmediata, si dicha baja impidiera que el plan de vacaciones se disfrutara tal como estaba previsto.

Si como consecuencia de bajas producidas por larga enfermedad en un Centro de Trabajo de Distribución, fuera de los meses indicados en el punto anterior, se realizara en dicho período, un número de horas extraordinarias superior al 40% del absentismo de la plantilla de un puesto de trabajo a turno rotativo, la Empresa adquiere el compromiso de cubrir el puesto de trabajo objeto de la generación de horas extraordinarias, a partir del momento en que esta situación se evidencie.

El Comité de Empresa de cada Centro recibirá información acerca de las situaciones de larga enfermedad que se produzcan, de forma inmediata a que esta situación del trabajador sea conocida por la Empresa.

4.2.5 Extinción del Contrato

Las sustituciones, de acuerdo con estas Normas, de las ausencias derivadas de extinción de Contrato de Trabajo, tendrán una duración máxima de 20 días.

4.3 Liquidación de situaciones especiales

El tiempo de descanso devengado y no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa anterior, se abonará de acuerdo con los criterios expuestos en el anexo nº 4.

4.4 Vigencia y revisión de esta Normativa

Esta normativa comenzará a aplicarse a partir del 1º de mayo de 1.984.

Las partes, al año de la aplicación de esta Norma, en el primer Comité Intercentros que se celebre a partir de ese momento, se comprometen a examinar las incidencias observadas en su aplicación, pudiéndose acordar aquellas modificaciones que se consideren oportunas para el perfeccionamiento de la misma.

4.5 Liquidación del sistema antiguo

Oportunamente se liquidarán las situaciones anteriores que estuvieran pendientes de liquidación.

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 de 1ª A
- Jefe Departamento de 1ª B
- Jefe Departamento de 2ª A
- Jefe Departamento de 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 Administrativo M.C.
- Oficial 1ª Administrativo
- Oficial 2ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo

5. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ESPECIALISTA

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

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

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. DEFINICION DE LAS CATEGORIAS LABORALES

Se mantienen las definiciones de las categorías laborales reseñadas en los puntos 3, 4 y 5 de este Capítulo que fueron pactadas en el Convenio 1.982/83 y recogidas en el Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional.

De acuerdo con la NOTA FINAL recogida en la página 7 de dicho Manual y por haber entrado en funcionamiento nuevas Unidades durante 1.983, se procede a su clasificación en la forma en que a continuación se indica:

UNIDADES DE INCIDENCIA FUNDAMENTAL

ALGECIRAS	TENERIFE
F.C.C.	CADU VIS
VACIO COMBUSTIBLES	

PANELES DE RESPUESTA RAPIDA

F.C.C. (ALGECIRAS)

8. 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 utiliza 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 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.

9. 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 3).

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.
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 a solicitud del titular del puesto de trabajo, dos años después de efectuada la última Descripción.

10. GARANTIAS "AD PERSONAM"

10.1 Puestos con categoría inferior

A los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del actual sistema de Clasificación Profesional, ocupen puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan, se les respetarán los

derechos laborales y económicos la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, 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 solicitándose 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.

10.2 Nivel Salarial 8 bis

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo esté clasificado con la categoría de Técnico y perciban la retribución correspondiente al nivel salarial 8 bis, mantendrán el disfrute del mismo en las condiciones pactadas en este Convenio.

10.3 Jefes Administrativos

Los Jefes Administrativos de 1ª A, 1ª B, 1ª C y Jefes de 2ª, que tras la firma del Convenio Colectivo de 1.982 optaron por conservar su categoría a título personal, quedan equiparados "ad personam" a la Clasificación Profesional y niveles salariales siguientes, pactados en este Convenio.

- Los Jefes Administrativos de 1ª A se equiparan a ambos efectos al Jefe de Sección.

- Los Jefes Administrativos de 1ª B se equiparan, a efectos de Clasificación Profesional a la categoría de "Tecnico" y, a efectos de nivel salarial al 8 bis.

- Los Jefes Administrativos de 1ª C, se equiparan a ambos efectos al "Técnico".

- Los Jefes Administrativos de 2ª se equiparan a ambos efectos al "Perito".

11. APLICACION Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

11.1 Aplicación

La asignación de categoría laboral a los diferentes puestos que comporta la estructura organizativa de la Empresa es competencia de ésta, aplicando el vigente sistema de Clasificación Profesional. 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.

11.2 Seguimiento

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 o intentarán resolver objetivamente la problemática planteada. Si no se llega a acuerdo, los trabajadores que se sientas 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 concepto retributivo, consistente en el 10% del salario base, es 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 VIII 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, y cualquier otra circunstancia específica que hasta ahora hubiera justificado esta compensación.

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

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

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 9.

3.4 Pluses de Disponibilidad y de Festividad

Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de disponibilidad definida en los puntos 4.1.2 y 4.2.2 del Capítulo III y la posibilidad de cambio de ciclo a los equipos de estructura variable, se crean como Complemento Salarial de Puesto de Trabajo los Pluses de Disponibilidad y de Festividad que son inseparables en cuanto compensan la disposición del personal a colaborar en la cobertura del absentismo de corta duración, si bien, sus criterios de percepción serán los siguientes:

3.4.1 Plus de Disponibilidad

Este Plus se percibirá mensualmente con el importe de 10.079 pesetas (12 veces al año).

Este Plus dejará de percibirse por el trabajador ausente, por los días no trabajados, salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones, descanso o licencia retribuida.

Las cantidades no abonadas por este concepto, de acuerdo con lo anterior, dotarán un fondo cuyo destino, a un concepto de la Obra Social, lo decidirán anualmente los distintos Comités de Empresa de cada Centro. Las ausencias superiores al período previsto para la larga enfermedad no da derecho a la percepción del plus ni a la integración del mismo al fondo.

3.4.2 Plus de Festividad

Se establece este Plus indisolublemente unido al de Disponibilidad para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde.

Este Plus se hará efectivo por cada día festivo no coincidente con sábado o domingo, así como en los días declarados puente para el resto de jornadas y se abonará a los trabajadores que trabajen ese día por razón de su calendario de trabajo, no abonándose, por tanto, a aquéllos que descansaran o trabajaran dicho festivo como jornada extraordinaria.

Este Plus tendrá un valor de 2.460 pesetas, por cada día que corresponda su percepción.

Estos dos pluses comenzarán a ser abonados al personal a partir del día 1º de Mayo de 1.984, fecha en que comenzará a aplicarse la organización del trabajo para el personal en jornada de turno rotativo que se pacta en el Capítulo III del presente Convenio.

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 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, y artículo 40.1 del Real Decreto Ley nº 2001/83, 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 1º de Enero de 1.984.

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 legislción vigente.

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 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2º. 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 2º del Real Decreto 1858/81 y Real Decreto 92/83, de 19 Enero.

3º. 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.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y si se viera la imposibilidad de utilizar personal del equipo de refuerzo, se actuará conforme a lo previsto en los puntos 4.1.2 y 4.2.2 del Capítulo III del presente Convenio.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter 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 las 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 tra bajos.

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 4º d) del punto 4.2 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 extraordinarias 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:

a) Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.

b) Hacer propuestas y sugerencias.

c) Denunciar a la Dirección del Centro de Trabajo los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.

d) 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 Compensación de las horas extraordinarias con descanso

Se podrá pactar la compensación de horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la Empresa.

De acordarse esta compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una y media de descanso.

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 regirá por la fórmula que se recoge en el anexo nº 11.

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.

5.3 Suplemento Fijo

La cuantía de este concepto se fija en 138.000 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.

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 12 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 ADSCRITO AL NIVEL SALARIAL 2.

Se garantiza al personal que lleve 12 años ostentando una categoría adscrita al Nivel Salarial 2, la percepción de una Retribución Voluntaria consistente en el 50% de la diferencia al Nivel Salarial 3, 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 3.292 pesetas durante 1.984.

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.

VI - FORMACION PROFESIONAL, PROMOCION POR CONCURSO Y TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

1. FORMACION PROFESIONAL

En todos los Centros, existirá 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 cumplimentar 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. Si, transcurrido un mes de la propuesta, ésta no hubiera sido aceptada, el Director del Centro comunicará a la Comisión, por escrito, las causas que, a su juicio, hubieran justificado la no aceptación de la misma.

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

2. PROMOCION POR CONCURSO

En el anexo nº 12 de este Convenio se establece el procedimiento de ascenso por concurso.

3. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

3.1 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. Este suplemento se calculará en cómputo anual.

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.

Si se detectase, en un determinado Centro de Trabajo, que un trabajador se dedica, de forma rotativa y sistemática, y durante más del 50% de sus jornadas anuales, a sustituir ausencias en puestos de superior categoría, la representación del personal podrá solicitar de la Dirección del Centro, determine, si concurren las circunstancias anteriores, la posibilidad de ascenderlo, sin necesidad, en este caso, y con carácter excepcional, de cumplimentar las normas de concurso. No serían objeto de esta regulación, las sustituciones fijas de un empleado determinado, por licencias, Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se regularán conforme a lo establecido en el apartado anterior de este punto del Convenio, percibiendo, a partir del primer día de la sustitución, la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

3.2 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 respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el tiempo imprescindible, 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.

VII - VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1. 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 incluídos en el cómputo anual de jornada.

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 ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, ambas partes, trabajador y Empresa acordarán las condiciones de esta interrupción.

En ningún caso, el período de vacaciones anuales podrá ser sustituído por compensación económica.

En el anexo nº 13 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

2. 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 hijos: 3 días naturales ininterrumpidos. Estos días serán ampliables en 1 más en caso de precisar desplazamiento y según necesidad justificada, o por el tiempo imprescindible, si dichos 3 días coinciden con festivos, para realizar las gestiones oportunas de inscripción en el Registro Civil.

c) Fallecimiento de cónyuge, padres, suegros, hijos ó hijos políticos: 4 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder 1 ó 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.
De abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder 1 ó 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.
Enfermedad grave de cónyuge, padres, suegros, hijos ó hijos políticos: 3 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.
De abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos ó hermanos políticos: 2 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

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:

1º Deberes de carácter político, entendiendo 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.

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.
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 retribuída 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.

2.1 Licencias por causas excepcionales

El responsable de cada Centro de Trabajo de la Empresa podrá conceder licencias retribuídas por causas excepcionales que, a su juicio, las justifiquen.

2.2 Justificación

En todos los casos de concesión de licencias retribuídas 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.

3. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta tres meses de permiso sin sueldo.

Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias y de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador y la Empresa.

Durante la ausencia por permiso sin sueldo no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social.

Terminada la licencia no retribuída el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su categoría profesional, que designe la Compañía.

CEPSA podrá cubrir, si lo considera necesario, la ausencia del trabajador que disfruta permiso sin sueldo: Con otro empleado de la misma categoría del ausente; con trabajo de superior categoría en las condiciones establecidas en el número 3.1 del Capítulo VI del Convenio, o contratando un interino en la forma y condiciones establecidas en el artículo 15 a) del Estatuto de los Trabajadores.

4. EXCEDENCIAS

4.1 Forzosa: Se concederá, de acuerdo con el artículo 46 -uno- 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4.2 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 tendrá 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 reingreso 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

VIII - 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 1.480 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 teniéndose 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, incluída, 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, salvo 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, S.A." 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 -dos- del precitado Estatuto, en el siguiente sentido:

a) CEPSA 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.

c) Se concederá, como licencia retribuída, 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 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 retribuída.

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

IX - 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.

1.1 Funciones y Composición

1.1.1 Funciones:

Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las establecidas en el artículo 8Q 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.

1.1.2 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 nombrados 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 pacto 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 Relaciones Laborales o responsable de este área en el Centro de Trabajo podrá asistir a las reuniones del Comité, dedidamente 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.

2. 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, existirá la figura del "Colaborador de Seguridad e Higiene", en estos Centros, bajo la siguiente regulación:

1. Se nombrará un colaborador por área, de las que tenga establecida la organización de dichas Refinerías.

2. Será nombrado por el Comité de Seguridad e Higiene de entre los trabajadores de dicha área.

3. Su labor se circunscribirá al área donde está destinado.

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.

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.

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 tendentes 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.

3. TECNICOS 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.

4. SERVICIOS MEDICOS

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.

5. 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 ambiente que implique un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal y tiempos máximos de exposición cuando estuvieran 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 obre en poder de la Empresa ó 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 consecuencia 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 recogida 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 constituído 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 establecen las normas vigentes en dicha materia, la Empresa vendrá obligada a instalarlos o a proceder a la contratación de los servicios externos necesarios.

Los reconocimientos médicos obligatorios se realizarán durante la jornada de trabajo.

6. PRACTICAS 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 tiene previsto.

7. 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.

8. INFORMACION DE LA POLITICA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Corresponde al Comité Intercentros informar de la política de Seguridad e Higiene en la Empresa.

X - REGIMEN DISCIPLINARIO

1. INTRODUCCION

1.1 Objeto

El presente Reglamento de Régimen Disciplinario tiene como objetivos básicos:

- El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la Empresa y principio esencial de la Ordenación Técnica y Organización de la misma.

- La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la Empresa como del trabajador.

- La regulación del poder disciplinario que reside en la Empresa y que persigue no tanto el mero castigo, cuanto la superación de los hechos motivantes, la normalización de las situaciones y la ejemplaridad.

2. FALTAS

2.1 Faltas laborales

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y lo establecido en la presente norma.

Si la conducta del presunto infractor se estimase incursa en otro tipo de responsabilidad (civil, penal o gubernativa), la sanción laboral a imponer lo será sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran. Cualquier infracción extralaboral cometida por un productor, sólo se considerará a los efectos contemplados en este Reglamento, cuando tengan repercusión en la relación laboral del interesado.

2.2 Procedimiento ante faltas

Todo mando, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable, y previa notificación al interesado, el correspondiente parte de falta en el trabajo, tramitándolo por el conducto jerárquico a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales.

La Empresa, a través del mando correspondiente, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves.

Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Empresa mediante la instrucción del oportuno expediente disciplinario, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del presente Capítulo.

2.3 Personas responsables

Incurrirán en responsabilidad disciplinaria:

a) Quienes cometan las faltas en concepto de autores.

b) Los mandos que toleran faltas graves o muy graves de su personal.

c) Quienes induzcan a otros a la realización de actos, omisiones o conductas constitutivas de faltas, incurriendo en la misma responsabilidad que los autores.

d) Quienes encubran las faltas consumadas.

2.4 Circunstancias concurrentes

Tanto en la calificación de las faltas como en la gradación de las sanciones, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Reincidencia o reiteración.

b) Ligereza o advertencia plena.

c) Escándalo o reserva, tanto del hecho ocurrido u omitido como de sus consecuencias.

d) Gravedad del daño causado, tanto material como moral.

e) Repercusión en el funcionamiento de las unidades, servicios y/o en el rendimiento del resto del personal.

f) Antecedentes personales del inculpado, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 4.3, respecto a la anulación de notas desfavorables.

g) Situación laboral del mismo, teniéndose en cuenta el puesto de trabajo y su localización en la línea jerárquica de la Empresa.

2.5 Concurrencia de faltas

a) Cuando un productor cometa dos faltas distintas (dos faltas leves o una grave y otra leve, por ejemplo), no se considerará su acumulación constituyendo otra de mayor gravedad, sino que cada una de ellas se tratará con independencia, aunque hayan sido simultáneas o seguidas, e incluso objeto del mismo procedimiento.

b) Por los mismos hechos, sólo podrá sancionarse una vez, salvo en los supuestos de reincidencia o reiteración en falta anterior, ya sancionada que se tendrá en cuenta para aplicar la correspondiente agravante.

2.6 Prescripcion de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los días, a efectos de cómputo, serán hábiles y los meses se considerarán de fecha a fecha.

En el caso de faltas reiteradas, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

2.7 Tipos de faltas

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Se considera falta de puntualidad la incorporación al Centro de Trabajo después de la hora de entrar, y antes de que transcurra la mitad de la jornada.

2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Los retrasos de más de media jornada se considerarán comprendidos en este apartado.

3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio tan pronto como se produzcan.

5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja.

6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I.L.T. o Accidente.

7. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.

8. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o el servicio.

9. Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger, etc.) antes de la terminación de la jornada laboral.

10. Olvidarse de fichar a la entrada o salida en los relojes establecidos al efecto.

11. El descuido o desidia en la conservación del material, ropa de trabajo, locales, documentos, o la acumulación en lugares de trabajo de materias susceptibles de producir pequeñas molestias o daños.

12. La falta de vigilancia o atención de la instalación, unidad o cometido encomendado que no pueda producir perjuicio para aquél o Empresa.

13. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la [illegible] o compañeros.

14. La realización del trabajo encomendado en forma diferente a la dada por los mandos o, en su caso, de la usual.

15. El retraso en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando no perturbe el servicio ni se deriven perjuicios de orden económico o moral para la Empresa o los compañeros.

16. La realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.

17. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la [illegible]tividad en el mismo de manera no repetida.

18. La inexactitud en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamento o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.

19. El abandono de las herramientas o del utillaje a cargo del trabajador, siempre que se deriven pequeños perjuicios para la Empresa, tales como pérdidas o deterioro.

20. La incorrección en el trato respecto de la Empresa o [illegible] el mando, compañeros o subordinados, dentro de la [illegible] y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.

21. La falta de aviso con la debida puntualidad de los cambios acontecimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad [illegible] o instituciones de Previsión.

22. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteri[illegible]

b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al [illegible] cometidas durante un período de treinta días.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante [illegible] de treinta [illegible]

El abandono del trabajo o [illegible] injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.

4. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.

La imprudencia o desidia en el trabajo o en el comportamiento dentro de los locales de la Empresa.
Si se produjese en acto de servicio o implicase riesgo de accidente para el productor o sus compañeros, o peligro de avería o deterioro de las instalaciones, podrá considerarse como falta muy grave.

En cualquier caso se estimará imprudencia en acto de servicio el no utilizar las prendas y/o aparatos de seguridad de uso obligatorio, así como no adoptar las medidas de seguridad propias de cada particular situación.

6. La realización de trabajos particulares en los locales de la Empresa..., o emplear para uso propio o sin autorización máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.

7. La falsedad en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los Jefes o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no impliquen posibilidad de perjudicar a la Empresa o el servicio.

8. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.

9. En el desempeño del puesto, tener una actuación en relación con personal ajeno a la Empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.

10. Extralimitación en las funciones encomendadas.

11. Incumplir instrucciones expresas en materia de seguridad e higiene.

12. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.

13. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del Centro de Trabajo cuando no revistan especial gravedad.

14. La falta de obediencia, consideración o respeto al mando, que no implique quebranto manifiesto de la disciplina, perjuicio notorio para los demás trabajadores o la Empresa, en cuyo caso se reputará falta muy grave.

15. Encubrir al autor o autores de falta grave o inducir a la comisión de una falta de tal carácter.

Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él. Si mediase previo acuerdo entre ambos trabajadores, ambos serán sancionados y la falta podrá considerarse como muy grave.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. Disfrutar de permiso o licencia, habiéndose comprobado la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo la no justificación documental de la causa que motivó su concesión en los plazos establecidos reglamentariamente en la Empresa.

19. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social.

20. La permanencia en el Centro de Trabajo una vez completada la jornada laboral o en su caso su prolongación sin orden expresa y precisa que lo justifique.

21. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando con anterioridad al momento de la comisión al hecho, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un trimestre, siempre que haya inmediata sanción.

Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cuatro o más veces en el período de treinta días.

3. El quebrantamiento o violación [illegible] los o la reserva a las características de su fundó[illegible] la Empresa está obligado [illegible] cajador, cuando produzca perjuicio para aquélla.

4. Violar el secreto de la correspondenc[illegible] Empresa y divulgar datos y [illegible] de la misma.

5. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.

6. La organización, planteamiento o dirección de agitaciones o tumultos dentro del Centro de Trabajo.

Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que se salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del Centro de Trabajo y el inducir a estos hechos.

8. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa a los trabajadores o de accidente.

9. Las amenazas, coacciones o intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo que puedan ejercerse sobre otros productores en detrimento de la libertad en el trabajo.

10. La realización intencionada de actos en los que derivase perjucio moral o material para los compañeros de trabajo o para la maquinaria, utillaje y enseres, o para la Empresa.

11. El engaño a clientes o superiores con ánimo de obtener beneficios o cualquier otra actitud que conduzca al perjuicio o desprestigio de la Empresa y la apropiación de objetos evaluables.

12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la Empresa.

13. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

14. El incumplimiento deliberado de las normas de Seguridad e Higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa. Asimismo las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

15. Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, salvo en aquellas dependencias del mismo en que por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales.

16. Estar en situación de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en tiempo de servicio.

17. La reiteración en el abandono o ausencia del trabajo.

18. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

19. Causar accidentes graves en personas y/o cosas, o producir graves perjuicios, todo ello con negligencia o imprudencia inexcusable.

20. La desobediencia al mando o a aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deben transmitir órdenes o efectuar controles y la obstrucción o negativa en el cumplimiento de las órdenes dadas por los mismos en materia relacionada con el servicio o con la normativa de régimen interior de la Empresa.

21. El abuso de autoridad.

22. Los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto y consideración hacia los mandos, compañeros o subordinados.

23. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

24. El hurto, robo o estafa a los compañeros de trabajo, incluso en los grados de tentativa y frustración, así como la complicidad en tales hechos y su encubrimiento, tanto en la Empresa como durante acto de servicio en cualquier lugar.

25. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo.

26. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la Institución Sanitaria o [illegible] designado por dicho Servicio.

27. El incumplimiento de las prescripciones del médico o A.T.S. de la Empresa, sin causa o motivo justificado, por parte de las personas accidentadas o con enfermedades profesionales.

28. La declaración falseada de un productor en reconocimiento médico.

29. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta, además de otros supuestos,

cuando un trabajador en situación de baja por uno de estos motivos realice trabajos incompatibles con dicha situación por cuenta propia o ajena.

30. La prolongación voluntaria del período de curación de la enfermedad y/o lesiones, comprendiéndose en este supuesto toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad/maternidad.

31. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.

32. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.

33. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

3. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

3.1 Finalidad

- Dar garantía al personal.
- Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos.
- Determinar, en su caso, las responsabilidades que fueran precedentes, en su aspecto disciplinario.

3.2 Solicitud

Podrá originarse expediente disciplinario a instancias de:

- La Dirección de la Compañía, o del Centro de Trabajo, o personas en que se delegue.
- A instancia directa de los trabajadores presuntamente afectados. En este caso, se analizarán las circunstancias concurrentes en el caso concreto.
- Las respectivas representaciones de los trabajadores en cada Centro de Trabajo, o en representación individual o colectiva de los mismos, debiendo éstos, en este caso, firmar en la solicitud del mismo, sin cuyo requisito no se admitirá a trámite.

3.3 Actuaciones y trámites

a) Las faltas graves y muy graves tipificadas en los puntos 1 y 2 de faltas graves y los puntos 1 y 2 de faltas muy graves no necesitarán incoación de expediente. No obstante regirán para el procedimiento de imposición de la sanción las normas aprobadas en el punto b) siguiente.

b) Ante cualquier falta grave o muy grave, se iniciará un expediente que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

- La Dirección del Centro, recibida la solicitud a través del Departamento de Relaciones Laborales, nombrará un Juez Instructor quien a su vez designará un Secretario. Dicho nombramiento será comunicado al inculpado y al Comité de Empresa.

- El inculpado o el Comité de Empresa podrá solicitar, dentro del plazo de 48 horas y ante el Jefe de la División, la recusación del Juez o del Secretario, expresando en el escrito de recusación las razones motivantes de la misma y pudiendo ofrecer nombres de personas para la sustitución. El Jefe de División, en el plazo de 48 horas, resolverá sobre la recusación y la sustitución propuesta, sin que, sobre este acuerdo quepa recurso alguno.

- El Comité de Empresa, a petición del inculpado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente, excepto en las pruebas testificales en que dicha asistencia quedará al arbitrio de los testificantes.

- El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculpado proponer las que crea pertinentes. El Juez realizará todas aquéllas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice. Serán siempre imprescindibles las declaraciones del inculpado y del denunciante hechas ante el Instructor y el Secretario y el asesor por parte del Comité de Empresa, si libremente lo hubiesen aceptado.

- El miembro del Comité de Empresa sólo tendrá función de presencia en las actuaciones a que asista, debiendo firmar los documentos que en ellas generen.

- La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de treinta días hábiles, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen.

- Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al Comité de Empresa y durante el tiempo de 48 horas el trámite de audiencia, pudiendo a través de un miembro examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe que remitirá a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales, pudiendo ser comentado el mismo con el Jefe de División.

- El Instructor, una vez concluído el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Jefatura de Relaciones Laborales, con lo que terminará su actuación.

- La Dirección, a la vista de los informes recibidos (del Instructor y del Comité de Empresa) procederá emitiendo la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella la falta que se estimase cometida, señalando el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediere.

- Dicha resolución se notificará al interesado con copia al Comité de Empresa.

3.4 Expediente a representantes de los trabajadores

En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a), del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia además del interesado al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal en su caso.

4. SANCIONES

4.1 Enumeración y gradación

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación privada verbal.
- Amonestación privada por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a cuatro años.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a seis meses.
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Inhabilitación para el ascenso por período superior a cuatro años.
- Despido.

4.2 Anotación y registro de las sanciones

Toda sanción dará lugar a la inserción de nota desfavorable en el expediente personal del interesado, a los efectos oportunos.
De conformidad con la legislación vigente, todas las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que se impongan se registrará en el libro que al efecto se lleva en la Empresa.

4.3 Anulación de notas desfavorables

Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal, serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad.

No obstante deberán observarse para dicha anulación los siguientes plazos mínimos a partir de la última sanción impuesta:

a) Tres meses en caso de faltas leves.
b) Seis meses en caso de faltas graves.
c) Un año en caso de faltas muy graves.

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta.

5. CLAUSULAS FINALES

5.1 Deber de sigilo profesional

Todas aquellas personas que intervienen en la tramitación de un expediente disciplinario, incluídos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán el deber de sigilo profesional sobre las actuaciones e informaciones que reciban en calidad de tales.

5.2 Revisión

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas al trabajador serán susceptibles de impugnación ante la Jurisdicción competente, conforme las disposiciones legales establecidas al efecto.

5.3 Interrupción de la prescripción

El inicio de las actuaciones previstas en esta norma y hasta que se dicte la correspondiente resolución, interrumpen los plazos de prescripción previstos en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

5.4 *Cláusula derogatoria*

Quedan derogados y sin ningún efecto los capítulos referentes a faltas y sanciones contenidos en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, así como sustituido por la presente Norma lo pactado al efecto en la negociación colectiva.

5.5 Glosario de términos

En el anexo nº 14 se recoge un glosario de términos incluídos en el presente Capítulo que permite la unificación de criterios a la hora de su consideración.

XI - LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

1. COMITES 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 retribuídas, 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 representan, 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.

2. DERECHOS SINDICALES

a) Información sobre la marcha de la Empresa e Inversiones.

1. Informes económicos: Se mantiene el plan de información económica contenida en el anexo nº 15. 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.

2. 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.

b) Intervenir en los expedientes de sanción en la forma que se regula en el Capítulo X de este Convenio en su punto 3.3 apartado b).

c) 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 sujeto 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.

d) 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 representados.

Igualmente se les facilitará el material de oficina necesario.

e) 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 multicopista 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 conveniente.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

3. 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 e) del punto 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 fueran 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.

4. COMITE 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 de 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, aquéllos que afectan a uno ó más Centros de Trabajo, pero que la problemática que plantean 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.

d) Informar de la política de Seguridad e Higiene de la Empresa.

e) Intervenir, en representación del personal, en los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que, por afectar a varios Centros situados en distintas provincias, corresponda resolver a la Dirección General de Trabajo.

El Comité Intercentros, como órgano colegiado, estará capacitado para ejercer acciones, en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros, y en cuestiones que afecten a todos los Centros de Trabajo.

5. CLAUSULA FINAL

La regulación de la representación del personal anteriormente citada, se adaptará a la legislación posterior que regule la materia, cuando ésta, en su conjunto, pudiera entrañar un nivel superior de representación.

XII - OBRA SOCIAL

1. ECONOMATO

Se establece en 947 pesetas por titular la asignación anual de la Compañía a este fín.

Los jubilados, 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 2.743 pesetas 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 562 pesetas anuales por empleado y año para becas.

En el supuesto de que el fondo de becas no fuera agotado para este fín 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 2.544 pesetas anuales por empleado y año para actividades de los Grupos de Empresa.

4. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se fija en 4.346.293 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 3.501.015 pesetas para becar estudios superiores a los hijos de empleados fijos de la Compañía que se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres.

En el anexo nº 16 se exponen los criterios para la concesión de este tipo de becas.

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

En el Anexo nº 17 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 17, 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 producidas voluntariamente o fingidas, o cuando se retrase la curación no cumpliendo las 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 1.983, para ayudar a los gastos de reeducación de todos los hijos incapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores de CEPSA. 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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 13.299.681 pesetas, incluyendo las ayudas que ya venían percibiéndose.

d) La ayuda por transporte se abonará tan solo 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.

e) Esta ayuda se devengará por cada día de asistencia al lugar de trabajo.

f) El cobro de esta ayuda es incompatible con cualquier otro tipo de [illegible] ción que se viniera abonando por el concepto de plus de distancia, transporte, locomoción o similar, derivado 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 [illegible] establece, quedará importe hasta [illegible] anual [illegible].

Excepcionalmente, el personal de la ESA de Gando afectado por la Orden Ministerial de 10-2-58 podrá optar por acogerse al nuevo sistema o conservar el que en la actualidad viene disfrutando.

0. SEGURO DE VIDA

a) 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, aun cuando sea derivada de accidente. Igualmente, se percibirá dicho capital en caso de declararse oficialmente por el organismos 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.

b) Se pacta la contratación de un suplemento a la póliza anteriormente mencionada por un capital adicional de 250.000 pesetas en las mismas condiciones que la anterior, pero sólo para el personal hasta los 65 años.

El coste adicional de esta póliza será sufragado por partes iguales entre el personal y la Compañía.

La vigencia de esta póliza será a partir del 1º de Mayo de 1.984.

1. 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 1.983.
En el informe trimestral a los Comités de Empresa se facilitará la evolución de dichos conceptos.

2. PRESTAMOS CON AVAL PARA VIVIENDA

La Compañía avalará préstamos hasta un importe global de 82.803.869 pesetas para los fines establecidos en la norma que sobre concesión de dichos préstamos figura como anexo nº 18 al presente Convenio.

3. JUBILACION

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado, una percepción anual bruta de 528.316 pesetas durante el año 1.984, 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 19 al presente Convenio.

4. VIUDEDAD

Se garantiza a las viudas de empleados de la Compañía una percepción anual bruta de 417.124 pesetas durante el año 1.984, entre la pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

15. ORFANDAD

Con la regulación que se establece en el Anexo nº 20 al presente Convenio, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1.984, a 15.611 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 528.316 pesetas durante el año 1.984, 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 21 al presente Convenio.

17. SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES

En el Anexo nº 22 se regulan las condiciones por las que se regirán ambos seguros.

18. 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 15.611 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.

XIII - CLAUSULA DEROGATORIA

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 3º 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.), que se vinieran aplicando en materias contenidas en dicho Convenio, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que puedan regular dichas materias.

2) Quedan expresamente derogados los artículos y anexos del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa que a continuación se relacionan:

Artículos:
6,7,8,9,10,11,13,17,18,33,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,55,56,57,58,59,62, 63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84,85,86,87,88 90,91,92,93,94,95,96,97,98,99,101,102,103,104,105,106,108,109,110,111,112,113 114,115,116,117,118,119,120,121,123,124,125,145,146,147,148,149,150,151,152 153,154,155,156,157,158,159,160,161,162,163,164,165,166,167,170,171,172,173, 178,180,181,182,183,184,185 y 186. Anexos nº 1. Tabla Salarial Mensual y Anexo nº 2. Tabla de Horas Extraordinarias.

3) Quedan vigentes, por regular materias no previstas en el presente Convenio, ni en otra normativa, y entretanto se produzca su posterior sustitución en forma legal, los siguientes artículos, Cláusula y Anexos del Reglamento de Régimen Interior, que se indican:

Artículos:
1,2,3,4,5,14,15,16,19,20,21,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,34,45,46,47,48, 49,50,51,52,53,54,60,61,89 a) y 89 b), 100,107,122,126,127,128,129,130,131, 132,133,134,135,136,137,138,139,140,141,142,143,144,169,175,176,177,179,187, 188 y 189. Cláusula adicional. Condición más beneficiosa. Anexo nº 4. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4) Quedan vigentes, complementados por las normas posteriores y supresiones que se indican, los artículos y anexos del Reglamento del Régimen Interior que a continuación se relacionan:

Artículo 22, con supresión de su segundo párrafo.

Artículo 29, con las modificaciones previstas, en cuanto a forma y plazo, en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34, siendo el plazo para el preaviso de 15 días.

Artículos 45 y 46, sustituyendo la referencia al Decreto de 26 de Enero de 1.944 y 2 de Noviembre de 1.972, por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículos 52 y 60, complementados por la normativa de concurso regulada en el Convenio.

Artículos 89 a) y 89 b), complementados por lo dispuesto en el Convenio sobre complementos y por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores sobre plazo de reincorporación del que presta el Servicio Militar.

Artículo 122, complementado con la fórmula de participación que recoge el Convenio.

Artículo 130, se complementa, respecto a reuniones, con lo dispuesto en la normativa legal vigente, respecto a Asambleas y en el Convenio sobre representación de los trabajadores.

Artículo 168, referido a todos los Centros donde actualmente existen Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 174, referido a los Comedores actualmente existentes.

Artículo 176 y 177, complementados por lo dispuesto en el Convenio respecto al aval de préstamos para adquisición de viviendas.

Anexo nº 3, la parte referida al reparto se sustituye con la prevista en el Convenio.

Anexo nº 4, complementado por lo dispuesto en el Convenio respecto a Comité de Seguridad e Higiene, Técnicos y Colaboradores de Seguridad e Higiene, Medicina Preventiva, Prácticas contra incendios, Cursillo de Primeros Auxilios y funciones del Comité Intercentros en materia de Seguridad.

ANEXO Nº 1

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE MASA SALARIAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA

- REMUNERACIONES FIJAS
  - . Salario Base
  - . Peligrosidad
  - . Antigüedad
  - . Plus Convenio
- REMUNERACIONES EVENTUALES
  - . Plus Turno
  - . Plus Turno A/E
  - . Plus Nocturnidad
  - . Trabajos Especiales (con contrapr.)
  - . Suplementos Superior Categoría
  - . Horas Extraordinarias
  - . Plus de Festividad
  - . Plus de Disponibilidad
  - . Plus Residencia
  - . (Días perdidos absentismo)
  - . Retén
  - . Compensación Jornada
  - . Compensación Festivos
- IMPORTES PERIODIFICADOS
  - . Gratificaciones Extraordinarias
  - . Participación en Beneficios
  - . Suplemento Fijo
- DOTACIONES SOCIALES
  - . Grupo de Empresa
  - . Viudedad
  - . Ayuda Escolar
  - . Becas Empleados
  - . Orfandad
  - . Economato (prima)
  - . Becas Hijos Empleados
  - . Ayuda Transporte
- ATENCIONES SOCIALES
  - . Seguro Accidentes Profesional
  - . Seguro Accidentes Extraprofesional
- COMPLEMENTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL
  - . Complementos Accidentes
  - . Complementos Enfermedad
  - . Complementos Invalidez (Garantía Convenio y Capital).
  - . Complementos Jubilación (Garantía Convenio y Capital).

MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA

- GASTOS REPRESENTACION
- REMUNERACIONES EVENTUALES
  - . Retribución Voluntaria
  - . Trabajos Especiales (históricos)
  - . Ad Personam
  - . Suplidos
- DOTACIONES SOCIALES
  - . Seguro de Vida
- ATENCIONES SOCIALES
  - . Comités de Empresa
  - . Complem. Préstamo Caja de Ahorros
  - . Servicio Militar
  - . Ayudas Sociales
  - . Atenciones al personal
  - . Seguro Escolar
  - . Bonificación Butano
  - . Educación Esp. Hijos de Empleados
- SERVICIOS SOCIALES
  - . Economatos (Gastos Estructurales)
  - . Zonas Sociales
  - . Cafetería-Cantina
  - . Residencia
  - . Viviendas
  - . Comedores
  - . Servicio Médico
- FORMACION PROFESIONAL EXTERNA
- COMPLEMENTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL
  - . Invalidez (Pensiones)
  - . Jubilación (Pensiones)
- PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL
  - . Prestaciones Enfermedad-Maternidad
  - . Prestaciones Accid./Enf. Profes.

ANEXO Nº 2

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO A TURNO EN ESTRUCTURA CONSTANTE Y VARIABLE.

La Compañía considera que la clasificación de los puestos en estructura constante y variable entra dentro de sus facultades de organización y teniendo en cuenta lo antes indicado y sin con ello, por tanto, limitar su futura facultad organizativa, establece, vistas las actuales circunstancias, la adjunta clasificación de dichos puestos.

1. Puestos de Estructura Constante (Asimilables a Unidades de Proceso)

Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos otros asimilables, en cuanto a sus características a los anteriores, en los que el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle.

1.1 Refinería Gibraltar

Unidades de Proceso

Operador Principal Destilación
" " Visbreaking
" " Crudo III
" " Hidrocracking
" " Reformado
" " Aromáticos
" " Sistema Vapor-Utilities
" " Electricidad
" " Area "A" Lubes
" " Area "B" Lubes
" " Petroquímica
" " F.C.C.

Panel Destilación
Panel Visbreaking
Panel Crudo III
Panel Hidrocracking
Panel Aromáticos
Panel Reformado
Panel Calderas
Panel Vacío-Desasfaltado
Panel Area "B" (Lubrisur)
Calderas Lubrisur
Panel Maleico-Fumárico
Panel Ftálico
Panel F.C.C.
Campo Crudo I
Campo Vacío
Hornos Visbreaking Hidrodesulfuración
Campo Visbreaking UDU y USO
Campo Crudo III
Campo Isomax
Campo Gascón II
Campo y Panel Criogénica
Campo Gascón I
Campo Platforming
Hornos Platforming-Merox III
Campo Tatorey
Campo Fraccionamiento-Parex
Calderas Campo
Utilities
Desmineralizadora y Servicios
Turbinas y mando eléctrico
Campo Vacío (Lubrisur)
Campo Desasfaltado
Campo Furfural
Filtros Mek
Campo Mek
Campo HIFI
Campo calderas Lubrisur
Campo Ftálico
Zona Maleico
Utilities
F.C.C.

Planificación

Jefe de Fábrica

Distribución

Inspector Mezclas y Trasiegos
Inspector Cargamentos
Operador Mezclas y Trasiegos
Campo Zona
Archivo y Datos

Servicios

Operador Principal D.C.I.
Guarda Jurado

Relaciones Laborales.

A.T.S.

1.2 Refinería Tenerife

Explotación

Operaciones (Unidades de Proceso)

Jefe de Fábrica
Turno de Explotación
Operador Principal Cadu-Vis
Fogonero Cadu Vis
Ayudante I Cadu Vis
Ayudante II Cadu Vis
Operador Foster II
Fogonero Foster II
Operador Cadu II
Fogonero Cadu II
Ayudante Cadu II
Operador Principal Reformado
Fogonero Platforming II
Maquinista Platforming II
Ayte. Platforming II
Operario L.P.G.
Bombero Torre Refrigeración
Operador Hidrodesulf. II
Fogonero Hidrodesulf. II
Operador Hidrodesulf. I
Campo Hidrodesulf.
Operador Foster I
Fogonero Foster I
Bombero Torre Regrigeración B
Operador Desasfaltado
Campo Desasfaltado
Ayudante Desasfaltado

Operador Principal Tto. Lubes
Operador Furfural
Fogonero Furfural Mek
Filtrista Desparafinado
Campo Desparafinado

Servicios Auxiliares

Técnico Turno Zona IV
Panel Calderas
Ayudante Calderas Casa Fuerza I
Bombero Maq. Casa Fuerza I
Ayte. Bombero Maq. Casa Fuerza I
Operador Casa Fuerza III
Ayte. Operador Casa Fuerza III
Operador Desmineralizadora
Ayte. Operador Desmineralizadora
Pupitre Mando Eléctrico
Spray
Tablerista Redes Eléctricas Est. T. y A. Serv.
Bombero Torre Refrigeración A y C
Operador Turbinas Central Eléctrica
Ayte. Operador Turbinas Central Eléctrica

Movimiento

Técnico Turno Movimiento
Ayudante Planta Aditivos
Bombero Estación Stros.
Jefe Equipo Bombas Cargo
Separadores
Bombero Medidor Propano Butano
Técnico Turno Muelles
Bombero Dique del Este
Ayudante Medidor Dique del Este

Relaciones Laborales

A.T.S.

Planificación y Control

Liquidación Operar. Interiores y Exteriores

Coordinación y Servicios - Seguridad

Jefe Equipo Turno Serv. Contra Incendios
Conductor Bombero

1.3 Fábrica de Luchana

Jefe de Turno
Control Ftálico
Exterior Oxidación/Destilación
Operario Energía
Control Plastificantes
Operario Plastificantes

2. Puestos de Estructura Variables (Asimilables a labores de distribución o servicios).

Son los puestos de trabajo en los que las ausencias en el turno se sustituirán sólo en caso de que, a juicio de la Empresa, afecten al proceso productivo.

Ello no implica, el que el trabajador que no tenga relevo, antes de abandonar su trabajo, deba tener la autorización de su mando.

2.1 Refinería Gibraltar

Distribución

Ayudante Bombero
Marinero "A"
Marinero "B"

Servicios

Encargado D.C.I.
Conductor Bombero
Bombero D.C.I.
Aguas Residuales
Guarda Puerta Principal
Guarda Puerta Pantalán
Guarda Almacén Montaje
Análisis Químico y Cromat.
Análisis Control
Análisis Lubricante

Petroquímica

Análisis Petroquímica
Envasadores Carretilleros

2.2 Refinería Tenerife

Laboratorio

Analista "B" Análisis Químicos
Jefe de Fabricación y Movimiento
Analista "A" - Fabricación y Movimiento
Analista "B" - Fabricación y Movimiento
Seguimiento Cargamentos
Analista "B" - Planta Motores
Recogida de Muestras

Explotación

Movimiento

Operario Planta Aditivos
Ayte. Medidor Est. Stros
Ayte. Operario Separadores
Bombero Transferencias II
Ayte. Med. Transferencias II
Bombero Transferencias III
Ayte. Medidor Transferencias III
Seguimiento Medidores
Bombero Bombas de Cargo
Ayudante Medidor Bombas Cargo
Jefe Equipo Gruistas
Tractorista Mezcladorista
Acople Mangueras
Técnico Puerto La Hondura
Jefe Equipo Puerto La Hondura
Bombero Mezclador Puerto La Hondura
Ayte. Medidor Puerto La Hondura
Marinero Acoplador Puerto La Hondura

Coordinación y Servicios - Seguridad

Jefe Equipo Vigilancia y Protección
Guarda Puerta Relojes
Guarda Puerta Cafesa
Guarda Puerto La Hondura
Guarda
Bombero Contra Incendios
Parquero

Relaciones Laborales

Conductor Transportes
Conductor Ambulancia

2.3 Factoría Ceuta

Jefe Turno Suministros
Jefe Equipo Suministros
Operario Muelles
Bombero
Ayudante Bombero

2.4 E.S.A. de Gando

Jefe de Turno
Jefe Equipo Suministros
Abastecedor
Medición, Control y Suministros

2.5 E.S.A. Reina Sofía

Jefe de Turno
Jefe Equipo Suministros
Abastecedor
Bombero instalación rebombeo
Medición, Control y Suministros
Mecánicos

2.6 Factoría Las Palmas

Jefe de Turno
Jefe Equipo Suministros
Operario Muelles
Bombero
Ayudante Bombero
Guardián

3. Puestos con características especiales

3.1 Refinería Tenerife

Los puestos de Ayudante de Separadores y Ayudante Propano-Butano se consideran como de Estructura Variable.

Las ausencias de ayudantes de Separadores o Propano-Butano se cubrirán, por la Empresa, y a resultas de las resoluciones que puedan dictarse sobre reclamaciones pendientes, en la forma que se considere oportuno.

De los dos puestos de Percolación, uno se considerará de Estructura Constante y otro de Variable y en caso de faltar uno de los dos operarios, continuará el otro, que realizará funciones propias de su categoría profesional.

3.2 Refinería Gibraltar

El puesto de Fumárico tendrá la consideración de Estructura Constante, aunque con horario distinto.

3.3 Fábrica Luchana

Tendrá la consideración de puesto de Estructura Constante el de "Operario Fumárico" aunque con horario distinto.

Anexo nº 3

INTERCAMBIO DE HORARIOS EN CENTROS DE DISTRIBUCION

- Los cambios motivados por necesidades del servicio, a que se refiere el punto 4.2.1 de las normas de Turno Rotativo pactadas en el Convenio de 1.984, se concretan a continuación para determinados puestos de trabajo de los Centros que a continuación se relacionan:

LAS PALMAS CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Operarios de Muelles	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Ayudante Bombero	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Guardián	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h

REINA SOFIA CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Abastecedor	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Medición y Control Stros.	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Mecánicos	De	Turno Rotativo	A	Lunes a Viernes	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.
			A	Martes a Sábados	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.
- Rebombeo	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h

GANDO CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Abastecedor	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Medición y Control Stros.	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Mecánicos	De	Turno Rotativo	A	Lunes a Viernes	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.
			A	Martes a Sábados	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.

CEUTA CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Operario Muelles	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Ayudante Bombero	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h

El personal asignado a turnos de mañana o tarde pasará a turno de noche cuando circunstancialmente las necesidades del servicio lo requieran, garantizándone, en todo caso, los descansos.

Igualmente, el personal que se asigne a los turnos de mañana y/o tarde, por seguir perteneciendo a la jornada de turno rotativo, devengará íntegramente los pluses de turno y nocturnidad que para dicha jornada se encuentren establecidos.

El turno TMD, podrá ser cambiado por el TTMMDD para la totalidad del personal de cualquier Centro adscrito a este tipo de jornada, previa solicitud de los representantes del personal.

El personal adscrito a los turnos de mañana y tarde se designará de forma rotativa entre todos los componentes del grupo de trabajo, planificándose esta rotación de formal anual y de acuerdo con el Comité de cada Centro. En todos los casos, la jornada anual del trabajador se ajustará a 1.760 horas.

Las partes se comprometen a remitir copia de este acuerdo, y de la Norma de Turno Rotativo, a las Direcciones Provinciales de Trabajo de los Centros relacionados, a los efectos de informar, en cumplimiento de lo previsto en la Disposición Transitoria de la Ley, de la forma en que, de mutuo acuerdo, se produce la adaptación a la jornada de 40 horas, que la indicada Ley establece.

ANEXO Nº 4

LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNO

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

1. Período a liquidar

Se entenderá por período a liquidar cada uno de los doce meses naturales del año, iniciándose por tanto cada período el día 1 y finalizará el último día de dicho mes natural.

Método para practicar la liquidación

Abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan del número de horas teóricas que le correspondiera realizar a cada trabajador en el mes a liquidar.

- Si en el ciclo previsto para un trabajador, se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoples de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, éstos se contabilizarán, a efectos del número de horas a realizar, como si de hecho se hubieran trabajado.

- Las horas correspondientes a las jornadas de trabajo realizadas por cubrir vacaciones de un compañero, sumarán a las horas teóricas correspondiera realizar ese mes, computándose el total a todos los efectos como las horas teóricas correspondientes a dicho período mensual.

  Si en el grupo se produjera una baja por absentismo, el cálculo de horas teóricas se realizará como si el ausente estuviera de alta.

  Ejemplo:

  Un trabajador ha realizado en el mes de Abril un total de 224 horas. Por su ciclo le correspondía trabajar 144 horas y por cubrir 6 días de vacaciones de un compañero 48 horas.

  El número de horas extraordinarias a cobrar será el siguiente:

Horas teóricas del mes	+	Horas por vacaciones	=	Total horas teóricas
144		48		192

Horas realizadas	-	Total horas teóricas	=	Horas extraordinarias
224		192		32

- El exceso de horas sobre la jornada correspondiente a cada día, así como el trabajo en día de descanso, se abonará como extraordinario.

- Si se diera la circunstancia, de que por abonar como extraordinarias las horas que se deben cubrir por vacaciones de otro miembro del equipo, y por tanto no poderse realizar las 1.760 horas de jornada anual pactada, la diferencia de horas hasta completar dicha jornada anual, se emplearán cuando la Empresa lo determine, en Formación o cualquier otro trabajo propio de su categoría y grupo profesional.

- Si dentro de un período normal de seis días de trabajo, existiera 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, ocho horas extraordinarias por cada uno de ellos. Estas horas extraordinarias no se computarán como horas teóricas de trabajo.

- En ningún caso, se abonarán más de una vez las mismas horas extraordinarias, ni por el mismo concepto ni por conceptos distintos.

3. Consideraciones sobre la liquidación del Plus de Turno

Salvo en los casos en que la sustitución sea exclusivamente por vacaciones, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1º) Por cada jornada de 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 un Plus de Turno extraordinario.

4º) Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio Plus de Turno.

ANEXO Nº 5

DESCRIPCION DE PUESTO DE TRABAJO

(MODELO)

DENOMINACION DEL PUESTO OPERADOR PRINCIPAL LOCALIZACION DEL PUESTO DIV. ALGECIRAS - PLANTA PUESTO INMEDIATO SUPERIOR JEFE AREA	FAMILIA ORGANIZATIVA FABRICACION CATEGORIA LABORAL GRUPO PROFESIONAL NIVEL SALARIAL

AMBITO 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 éstos 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 señalados 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	26.742	2.674	37.220
2	27.446	2.745	39.426
3	29.092	2.909	42.263
4	33.396	3.340	44.265
5	37.131	3.713	47.923
6	38.825	3.883	54.310
7	44.559	4.456	56.968
8	50.088	5.009	65.987
8 bis	54.514	5.451	72.147
9	59.818	5.982	82.009
10	67.752	6.775	95.870
11	67.752	6.775	115.194
12	83.438	8.344	123.653
13	83.438	8.344	154.361

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

UNITARIOS			MENSUALES		
Plus Turno	Plus Turno A/B	Plus Nocturnidad	Turno	Nocturnidad	Total
660	331	481	12.065	2.932	14.997

ANEXO

VALOR DEL PREMIO DE ANTIGUEDAD

NIVEL	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	1.471	2.942	5.883	8.825	11.766	14.708	17.650	20.591	23.533	26.474
2	1.510	3.019	6.038	9.057	12.076	15.096	18.115	21.134	24.153	27.172
3	1.600	3.200	6.400	9.600	12.800	16.001	19.201	22.401	25.601	28.801
4	1.837	3.674	7.347	11.021	14.694	18.368	22.042	25.715	29.389	33.062
5	2.042	4.084	8.169	12.253	16.338	20.422	24.506	28.591	32.675	36.760
6	2.135	4.271	8.542	12.812	17.083	21.354	25.625	29.896	34.166	38.437
7	2.451	4.902	9.803	14.705	19.606	24.508	29.409	34.311	39.212	44.114
8	2.755	5.510	11.019	16.529	22.039	27.549	33.058	38.568	44.078	49.587
8 bis	2.998	5.997	11.993	17.990	23.986	29.983	35.979	41.976	47.972	53.969
9	3.290	6.580	13.160	19.740	26.320	32.900	39.480	46.060	52.640	59.220
10	3.726	7.453	14.905	22.358	29.811	37.264	44.716	52.169	59.622	67.074
11	3.726	7.453	14.905	22.358	29.811	37.264	44.716	52.169	59.622	67.074
12	4.589	9.178	18.356	27.535	36.713	45.891	55.069	64.247	73.426	82.604
13	4.589	9.178	18.356	27.535	36.713	45.891	55.069	64.247	73.426	82.604

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 o 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 divida 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.

3. Se consideran pluses extraordinarios, los que se devengan por: Jornadas especiales, anticipaciones, prolongaciones y trabajos en días de descanso.

   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 ciembre.

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 A/B, por decisión de la Empresa pasara circunstancialmente de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, 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 licencias, la diferencia entre la cantidad mensual que ha según lo señalado en el punto 2 y la parte proporcional la misma correspondiente a los días trabajados, se abonará mo Complemento de Empresa y siempre tendrá carácter de a[illegible] to a expensas de la posible regularización de final de año.

8. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a turnos rotativos o turno A/B y eventualmente realice alguna de éstas, devengará cada día de turno un plus del valor [illegible] la tabla del anexo nº 6, que se abonará en la nómina del correspondiente.

ANEXO Nº 9

MODULO BASE CALCULO HORAS EXTRAS

	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
	460	473	486	509	535	558	583	608	633	657	682
	508	521	535	562	591	620	647	676	704	733	761
	558	575	589	620	650	683	714	744	777	809	839
	597	614	629	663	694	727	761	794	825	859	891
	667	686	704	742	779	816	854	891	930	968	1.005
	758	781	802	843	885	929	970	1.012	1.055	1.097	1.139
bis	829	851	873	920	967	1.011	1.058	1.106	1.151	1.196	1.242
	923	948	973	1.022	1.075	1.125	1.174	1.225	1.275	1.325	1.377

ANEXO Nº 10

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

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
	805	828	850	891	936	977	1.021	1.064	1.108	1.150	1.193
4	889	912	937	984	1.034	1.085	1.133	1.183	1.232	1.282	1.332
	977	1.006	1.031	1.005	1.138	1.195	1.249	1.302	1.359	1.416	1.469
	1.044	1.074	1.101	1.160	1.215	1.273	1.331	1.389	1.444	1.504	1.560
	1.167	1.200	1.232	1.299	1.364	1.428	1.495	1.560	1.627	1.694	1.759
	1.327	1.366	1.404	1.476	1.549	1.625	1.698	1.771	1.846	1.920	1.993
8 bis	1.451	1.489	1.528	1.610	1.692	1.769	1.851	1.935	2.015	2.093	2.174
9	1.615	1.659	1.702	1.789	1.881	1.968	2.055	2.144	2.231	2.319	2.410

ANEXO Nº 11

FORMULA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Montante participación en beneficios = Importe nóminas brutas de gratificaciones de 18 de Julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1.972. x Dividendo bruto del año que se trate / Dividendo bruto del ejercicio de 1.972 x Nº empleados sujetos a Convedio a 31-12-1.972 / Nº de empleados sujetos a Convenio en 31-12 del año que se trate

ANEXO Nº 12

NORMAS DE CONCURSO

Declaración de la vacante a cubrir por concurso, cobertura provisional y cambio de categoría 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, pendientes 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 quince 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 el 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 sustituído, 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 nuevas 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 suponga un salto de más de dos categorías. A estos efectos, un puesto de trabajo debe considerarse el mismo, independientemente de sus posibles cambios de nombre, cuando sus funciones no hayan variado sustancialmente.

1.5 Los trabajadores que hubieran aprobado un concurso de ascenso 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 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 traslados que se produzcan como consecuencia de que un productor obtenga plaza radicada en lugar distinto al de su residencia, se consideran voluntarios.

2.2 Estarán sujetos a la presente Norma de Concurso 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 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 crea 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.

El Director del Centro en el supuesto de que el Jefe del Departamento hubiera seleccionado, de los tres concursantes, a quien no hubiera alcanzado la puntuación superior, queda obligado a enviar un informe a la representación del personal señalando las causas que motivaron su decisión.

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 licencias retribuída las horas no trabajadas por asistencia a los mismos.

2.5 Los exámenes se celebrarán, normalmente, 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. Publicación del Concurso

3.1 Las Jefaturas de Relaciones Laborales, en las fechas indicadas punto 1.1 de las presentes Normas, publicarán en todos los Centros, convocatoria de concurso de todas las vacantes, expresando el nombre categoría del puesto, localización del mismo, dentro del organigrama Departamento a que pertenezca, número de plazas y plazo de entrega solicitudes.

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

3.2 La Empresa estará obligada a facilitar a los trabajadores que lo soliciten, 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 seando concursar, soliciten conocerlo, si las tareas del titular, acuerdo con sus mandos, lo permitieran, siendo en todo caso el que fuera de las horas de trabajo.

3.3 Para la obtención de las bases y programas del concurso, así información complementaria necesaria, se remitirán los interesados 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 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

niendo claramente la plaza a la que tiene 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.

Pruebas y programas

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

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.

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, torno, 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 el 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 decisorio 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 éste 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 Inspector 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.

Baremo y cuadro general de puntuación

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) Cursillos, otros títulos, etc.- Un 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. Actuación del Tribunal

8.1 Será competencia del Tribunal:

a) La confección de las listas de admitidos a examen, que se publicarán dentro de los diez días siguientes al término del plazo de presentación de solicitudes.
b) Durante los diez 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 cinco días siguientes, el Tribunal resolverá lo relacionado con 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.

Los Tribunales establecerán los medios que estimen oportunos para dejar constancia de la actuación de los distintos concursantes en los exámenes prácticos.

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 cinco 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.

8.6 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 cinco días hábiles de hecho público el resultado del concurso. Este resolverá en el plazo máximo de siete 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 Jurisdicción laboral competente del Centro donde radique la vacante.

9.3 Si pasados treinta 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 Jurisdicción laboral competente, deberán enviar copia de los recursos a la Secretaría del Tribunal con el fin de unirlos al 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 tra[illegible] cretaría del Tribunal, para su información y demás efect[illegible]

9.6 Excepcionalmente, en tanto dure la tramitación de los [illegible] tendrá en suspenso el ascenso a la categoría propia de [illegible] da. En este caso, si estuviese desempeñada la plaza pro[illegible] un trabajador, éste podría continuar ocupando el puest[illegible] percibiendo el suplemento por diferencia de categoría a [illegible] gar, o podría ser sustituído por otro trabajador, también [illegible] mente, de acordarlo así la Dirección del Centro.

10. Disposiciones finales

10.1 En los ascensos ganados por concurso, la nueva categoría [illegible] efectividad a partir del día primero del mes en que se [illegible] do los exámenes, salvo lo dispuesto en el punto 9.6.

Una vez adjudicada la plaza a un trabajador, éste [illegible] nuevo puesto de trabajo dentro de un plazo máximo de [illegible]

10.2 La participación en un concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas a las concursadas, o producidas 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 ocho 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 quién 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 treinta 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 misma 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, quedará facultada la Empresa para cubrirla directamente por libre designación por 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 2 al 15
Resolución sobre reclamaciones	Día 3 al 20
Presentación de solicitudes	Día 21 al 30
Lista admitidos con sus puntuaciones y fechas 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 13

NORMA DE VACACIONES

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

1. PERSONAL DE JORNADA NORMAL Y A/B

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

- Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa.

No se descontará, durante el año correspondiente, a efectos de disfrute, la parte proporcional al tiempo que el trabajador hubiera estado en incapacidad laboral transitoria, disfrutándose -durante dicho año- sin posible acumulación en años posteriores al que correspondan, salvo que la indicada incapacidad se produzca o -iniciada en el primer semestre del año- continúe en el último semestre de ese año, en cuyo caso se disfrutarían dentro de los seis meses siguientes al alta.

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 descuento, 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 corresponden 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, que por causa de fuerza mayor, la Empresa no hubiera podido conceder a algún productor durante el año anterior.

2.1.3 Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó oportunamente por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa.
No se descontará, durante el año correspondiente, a efectos de disfrute, la parte proporcional al tiempo que el trabajador hubiera estado en incapacidad laboral transitoria, disfrutándose -durante dicho año- sin posible acumulación en años posteriores al que correspondan, salvo que la indicada incapacidad se produzca o -iniciada en el primer semestre del año- continúe en el último semestre de ese año, en cuyo caso se disfrutarían dentro de los seis meses siguientes al alta.

2.2 Alternativas para el disfrute de las vacaciones

2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado.

- Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de ciclo largo de descanso, cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

- Del mismo modo, se tendrá en cuenta, al planificar las que:

a) El trabajador que sustituya al que se marcha de vacaciones, no podrá realizar dos jornadas de trabajo seguidas (doblar jornada). En este caso deberá mediar un día de descanso.

b) Si a un trabajador le coincidiera tener que cubrir 6 días seguidos de vacaciones a otro compañero del equipo, y para que no tenga que trabajar 12 días sin descanso (el ciclo que cubre al compañero y el suyo propio), la segunda noche del que está de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que está de descanso.

2.2.2 Disfrute de vacaciones en ciclos largos de descanso.

- Dado que los 25 días de vacaciones forman parte del cómputo anual de 1.752 horas de trabajo a turno, cada equipo puede decidir el disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en los ciclos largos de

descanso. En este caso, pueden disfrutar durante gran parte del año, e incluso en la totalidad, de dichos ciclos largos de descanso.

- Para el disfrute de días de vacaciones fuera de los ciclos de descanso, se seguirá la normativa expuesta en el apartado 2.2.1 de este anexo.

2.2.3 Disfrute de vacaciones con cambio del ciclo de turno

- Cada equipo de trabajo puede optar por disfrutar un período consecutivo de vacaciones de 5 meses, 30 días naturales para cada uno de los miembros del equipo. De estos 30 días naturales, se contabilizarían 18 días laborables de vacaciones a cada trabajador.

- Durante estos cinco meses, los cuatro trabajadores que no están de vacaciones dejarán de trabajar en ciclos de 30 días y pasarán a trabajar en ciclos de 8 días, esto es, 6 de trabajo y 2 de descanso.

- Los siete días restantes de vacaciones se podrán disfrutar en los ciclos largos de descanso, lo que permite no tener que permutarlos por días de trabajo, o bien fraccionarlos en varios períodos, de acuerdo con la normativa expuesta en el apartado 2.2.1.

2.3 Plan de Vacaciones

2.3.1 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 las fechas de disfrute de las vacaciones.

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

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

3. EL ORDEN DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE

De preferencia en el disfrute de las vacaciones será el siguiente:

1º) Vacaciones correspondientes al año en curso.

Vacaciones pendientes del año anterior.

En el supuesto de que hubiese dentro de un mismo Departamento dos ó más productores con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones 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 hubiese hecho uso de este derecho, no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse 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.

REGIMEN DISCIPLINARIO — ANEXO NO 14

GLOSARIO DE TERMINOS

AGITACION: Acción de mover a uno mismo o a los demás para, en grupo y fuera de los cauces legalmente establecidos, introducir cambios o forzar toma de decisiones.

AMENAZA: Acción de advertir con actos o palabras el propósito de hacer daño a las personas o instalaciones, que se sale fuera de la denuncia o reconvención debida.

CALUMNIA: Acusación falsa, difundida o publicada con ánimo de hacer daño al calumniado.

COACCION: Fuerza o violencia que se hace a una persona para intentar obligarla a decir o ejecutar alguna cosa indebida o ilícita.

DIFAMACION: Acción de desacreditar a uno publicando o denunciando cosas contra su buena opinión y fama, fuera de los cauces establecidos para la denuncia de faltas.

ESTAFA: Acción de conseguir dinero o cosas de valor de la empresa o compañeros, jefes y subordinados en el ámbito de la misma, con artificios o engaños y con ánimo de lucro.

HURTO: Acción de apoderarse de bienes de la empresa, o de los que los compañeros, subordinados o jefes poseen en el ámbito del Centro de Trabajo, sin violencia o intimidación a las personas ni fuerza de las cosas.

IMPRUDENCIA: Falta de prudencia. Negligencia inexcusable que puede conducir a hechos que, de intencionalidad, serían delito.

LOCAL DEL COMITE: A efectos de ocupación, no será considerado como "lugar de producción", siempre que los ocupantes sean los miembros del Comité de Empresa.

REINCIDENCIA: Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción, por hechos contemplados en el mismo capítulo del catálogo de Faltas.

REITERACION: Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción por cualquier tipo de falta cometida.

ROBO: Acción de apoderarse de bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, subordinados o jefes poseen en el ámbito del Centro de Trabajo, con violencia o intimidación a las personas o fuerza de las cosas.

SITUACION NORMAL O ESTABILIZADA:
Fase de un trabajo o proceso en que los factores o variables que intervienen están controlados y evolucionan lógica y ordenadamente. La atención, vigilancia y urgencia requeridas es la habitual.

SITUACION DE PRINCIPIO O FINAL DE PROCESO:
Fase que por su propia naturaleza implica un mayor riesgo tanto por el número de decisiones a tomar o actividades a realizar como por la posibilidad de desembocar en situaciones críticas. Requieren una mayor atención y vigilancia en la acción y una mayor urgencia en la toma de decisiones que la habitual.

SITUACION CRITICA O DE EMERGENCIA:
Fase en la que, por cualquier circunstancia, el trabajo o proceso se ha desestabilizado o desordenado y consiguientemente exige una serie de actuaciones inmediatas y urgentes para normalizar la situación y evitar los posibles riesgos o aminorar los perjuicios ya producidos. Requieren de la máxima diligencia y prudencia en la ejecución y toma de decisiones.

TUMULTO: Alboroto o movimiento, fuera de los cauces legales establecidos, producido por un conjunto de empleados en contra de la autoridad de la empresa o de alguno de sus mandos o de las órdenes de éstos.

ANEXO NO 15

INFORMACION TRIMESTRAL A LOS COMITES DE EMPRESA

FECHA 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 acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a 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.

ANEXO NO 16

CRITERIOS PARA LA CONCESION DE BECAS A HIJOS DE EMPLEADOS

PREMISAS FUNDAMENTALES

1ª) Empleados afectos a Convenio Colectivo.

2ª) Hijos en estudios medios o superiores.

3ª) Estudios fuera de la localidad.

4ª) Inversamente proporcional a los ingresos familiares.

REQUISITOS PREVIOS

- Ser hijo de empleado con carácter fijo en la Empresa.
- Estudios para los que se concede la beca:
  . Grado medio ..... Escuelas Universitarias
  . Grado superior ..... Facultades Universitarias
- No disponer de centros oficiales para seguir estos estudios en la zona de residencia.
- Depender económicamente del padre y convivir en el domicilio de éste.
- Cumplir unos requisitos económicos y académicos.

DOCUMENTACION A APORTAR

- Solicitud de beca en impreso que se fije (dentro de ella deberá hacerse constar en el apartado correspondiente la información de sus ingresos netos del año anterior, con los descuentos del IRPF y Seguridad Social, emitido por los Servicios Administrativos).
- Resguardo de matrícula del curso para el que solicita la beca.
- Calificaciones de las asignaturas del curso anterior.
- Documento acreditativo de residir en colegio mayor, pensión, residencia o en otros casos la declaración jurada del padre justificando su situación.
- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.
- Fotocopia del documento denominado Carta de Pago de la liquidación a Hacienda del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Al finalizar el curso académico por el que se le ha concedido beca, aportará las calificaciones correspondientes.
  Sin este requisito, no se atenderán becas para el siguiente año.

ANEXO NO 17

NORMA DE AYUDAS A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T. POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD, Y ACCIDENTE

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 6 del Capítulo XII del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentre 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, ni 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 consideran 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, ó 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 produjese baja oficial.

A estos 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 18

NORMA DE PRESTAMOS CON AVAL

1. OBJETO DE LA NORMA.-
La presente Norma tiene por objeto establecer las reglas y procedimientos a seguir para la concesión de los préstamos con aval establecidos en el Capítulo XII, punto 12, del vigente Convenio Colectivo.

2. SOLICITUDES.-
Podrán solicitar préstamos con aval de la Compañía en entidades de crédito el personal incluído en el ámbito personal del Convenio. Para ello rellenarán el impreso oportuno, presentándolo al Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro quienes informarán de la veracidad de la solicitud y lo entregará al correspondiente vocal de la Comisión Paritaria, quién la hará llegar a dicha Comisión.

Las solicitudes deberán llevar anexo justificantes de la petición que acrediten la veracidad del motivo.

3. COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.-
Estará formada por cuatro representantes del Personal, de los que forman parte del Comité Intercentros, nombrados por el mismo y hasta cuatro representantes de la Empresa nombrados por la División de Relaciones Industriales.

La distribución de los representantes del personal será la siguiente:

- 1 representanbe del Centro de Bilbao, por los centros minoritarios.

- 3 representantes de Madrid, Algeciras y Tenerife, respectivamente.

Esta Comisión se reunirá en los mismos días en que se celebren los Comités Intercentros y en paralelo con los mismos, incorporándose sus miembros un día antes.

La representación de la Empresa al objeto de facilitar la resolución de casos urgentes o acumulación de peticiones, concede el que esta Comisión Paritaria se reuna además con carácter extraordinario, una vez al año.

4. FONDO DE AVALES.-
La Compañía avalará préstamos con un techo máximo de la cantidad aprobada en el Convenio Colectivo para todo el personal del ámbito personal del Convenio.

La diferencia entre este techo y los avales vivos en la fecha de cada reunión de la Comisión Paritaria, será el márgen de concesión de avales nuevos.

La División de Relaciones Industriales a la vista del saldo del techo, los nominará automáticamente a la División Financiera, dando cuenta a la Comisión Paritataria del Intercentros.

5. CONCESION DE PRESTAMOS CON AVAL.-
A) Finalidad de los mismos:
a) Nueva vivienda habitual (compra o construcción).
b) Cambio de vivienda habitual.
c) Mejora de vivienda habitual.
B) Prioridades:
La Comisión establecerá las prioridades a la vista de las solicitudes que obren en su poder, en cada reunión de la misma.

6. CUANTIA DE LOS PRESTAMOS.-
La cuantía individual de los Préstamos, será establecida en cada caso por la Comisión Paritaria, a la vista de los ingresos anuales del solicitante, tipo, coste de la vivienda y el plazo concedido por la entidad de crédito, el mantenimiento de una rotación razonable que permita atender la demanda de créditos futuros, así como por cualquier otro parámetro que utilice la Comisión.

En ningún caso podrá concederse más de un préstamo con aval sin estar amortizado el primero.

Si surgieran causas nuevas (mayor coste del previsto en la adquisición o reforma de una vivienda, etc.,) la Comisión podría conceder un nuevo préstamo con aval para complementar estas circunstancias.

7. PLAZOS Y TIPOS DE INTERES.-
Los plazos de devolución de estos préstamos y los tipos de interés a devengar, serán fijados por las entidades de crédito correspondientes.

8. PRIMA DE INTERESES.-
La Compañía primará con cinco puntos el tipo de interés de estos préstamos previa presentación de la liquidación trimestral en los Servicios de Tesorería del Centro de Trabajo. El importe de esta prima, que tendrá el carácter de cantidad bruta, se hará efectiva juntamente con los emolumentos salariales más próximos a los vencimientos.

9. GASTOS Y GARANTIAS.-
Las comisiones, recargos y demás gastos inherentes a la concesión del préstamo, así como los intereses, demoras y otros gastos que, por incumplimiento del peticionario se puedan producir, serán por cuenta del mismo.

Cuando se haya concedido un préstamo con aval de la Compañía, superior a 450.000.- ptas., el importe que exceda de esta cantidad y hasta el total del préstamo, deberá ser cubierto por el empleado mediante un seguro de vida temporal a su cargo, designando a CEPSA beneficiaria por esta cuantía.

El empleado para el cual CEPSA preste un aval, suscribirá el documento contra-aval oportuno.

Si el empleado causara baja en CEPSA por causa ajena a la de fallecimiento, quedará obligado a la devolución del préstamo a la entidad de crédito, cuando esta lo exija, quedando la liquidación por finiquito afecta al cumplimiento de esta obligación.

10 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.-
La Comisión Paritaria levantará acta de la concesión de estos préstamos.

Las Divisiones de Relaciones Industriales y Financiera establecerán un procedimiento ágil para que se materialicen los avales, pago de primas y control de los techos adjudicados y pendientes.

Las relaciones entre los beneficiarios de estos préstamos y la Compañía, una vez nominados por la Comisión Paritaria, se establecerán en cada Centro con los Servicios de Tesorería correspondientes.

La Compañía facilitará a los vocales de esta Comisión, información anticipada a las reuniones de la misma, respecto a saldo disponible, cantidades concedidas y primas abonadas.

ANEXO Nº 19

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 pase a la situación de jubilación.

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 el término de dichos períodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilen a los 65 año 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 habérsele 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 habérsele 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 1 de Enero y el treinta y uno de Diciembre de 1.984.

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.

ANEXO NO 19

GARANTIA ANUAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE EN 1.984

NIVEL	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
1-2	943.011	960.968	996.895	1.032.821	1.068.747	1.104.685	1.140.611	1.176.537	1.212.463	1.248.389
3	999.382	1.018.422	1.056.502	1.094.582	1.132.662	1.170.754	1.208.834	1.246.914	1.284.994	1.323.074
4	1.082.372	1.104.233	1.147.741	1.191.662	1.235.371	1.279.091	1.322.812	1.366.520	1.410.241	1.453.950
5	1.177.227	1.201.527	1.250.138	1.298.738	1.347.350	1.395.949	1.444.549	1.493.160	1.541.760	1.590.371
6	1.276.521	1.301.939	1.352.764	1.403.577	1.454.402	1.505.227	1.556.052	1.606.877	1.657.690	1.708.515
7	1.386.965	1.416.132	1.474.453	1.532.787	1.591.109	1.649.443	1.707.765	1.766.099	1.824.421	1.882.754
8	1.570.284	1.603.069	1.668.626	1.734.195	1.799.764	1.865.333	1.930.890	1.996.459	2.062.028	2.127.585
8b.	1.704.409	1.740.097	1.811.450	1.882.814	1.954.166	2.025.531	2.096.883	2.168.247	2.239.600	2.310.964
9	1.894.678	1.933.829	2.012.131	2.090.433	2.168.735	2.247.037	2.325.339	2.403.641	2.481.943	2.560.245
10	2.168.664	2.213.015	2.301.694	2.390.385	2.479.075	2.567.766	2.656.445	2.745.135	2.833.826	2.922.505
11	2.398.619	2.442.971	2.531.649	2.620.340	2.709.031	2.797.722	2.886.400	2.975.091	3.063.782	3.152.461
12	2.714.886	2.769.495	2.878.713	2.987.943	3.097.161	3.206.379	3.315.598	3.424.816	3.534.046	3.643.264
13	3.080.311	3.134.920	3.244.138	3.353.368	3.462.586	3.571.805	3.681.023	3.790.241	3.899.471	4.008.689

CUADRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO S/LA EDAD DE JUBILACION

NIVEL	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1-2	839.400	783.500	727.600	671.600	615.700	559.700
3	874.900	816.600	758.300	699.900	641.700	583.200
4	945.900	882.700	819.700	756.700	693.600	630.600
5	1.087.800	1.015.300	942.800	870.300	797.600	725.200
6	1.205.900	1.125.600	1.045.200	964.000	884.400	804.100
7	1.336.000	1.246.900	1.157.900	1.068.800	979.800	890.700
8	1.525.200	1.423.500	1.321.900	1.220.300	1.118.600	1.016.900
8 bis	1.702.500	1.589.000	1.475.500	1.362.100	1.248.600	1.135.100
9	1.797.200	1.677.500	1.557.500	1.437.600	1.317.900	1.198.000
10	1.927.200	1.798.700	1.670.133	1.541.000	1.413.300	1.284.800
11	2.069.000	1.931.200	1.793.200	1.655.200	1.517.300	1.379.400
12	2.423.700	2.262.200	2.100.700	1.939.000	1.777.500	1.615.900
13	2.778.500	2.593.300	2.408.100	2.222.800	2.037.500	1.852.400

ANEXO Nº 20

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).
- Cesar 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.

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 falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

ANEXO Nº 21

NORMA PARA SITUACIONES DE INVALIDEZ

1. OBJETO DE LA NORMA

El ámbito pesonal 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 aquélla, 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 (12 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 resolución 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 (12 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 corresponda 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 22

SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO (Vida Laboral) Y SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES (Vida Privada)

Se establecen para el personal de Convenio de alta en nómina (incluídos los de servicio Militar), los seguros COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES, los cuales estarán regulados por las oportunas pólizas suscritas por COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S. A. (CEPSA), y BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, S.A.

Las coberturas serán las siguientes:

a) Los accidentes de trabajo que puedan tener los asegurados con ocasión o consecuencia del trabajo que ejecuten por cuenta de CEPSA, incluyéndose los ocurridos "in itinere" (Seg. Compl. de Accidentes de Trabajo).

b) Los accidentes no laborales que puedan tener los asegurados con ocasión o consecuencia de las actividades que realicen en su vida privada (seguro extraprofesional de accidentes).

Los capitales base asegurados en las correspondientes pólizas para ambos seguros aplicables a cada asegurado son los que figuran seguidamente:

SEGURO COMPLEMENTARIO ACCIDENTES DE TRABAJO

	Capital Base		
NIVEL	MUERTE	GRAN INVALIDEZ INCAP. PERM. ABSOL. PARA TODO TRABAJO	INCAP. PERMANENTE TOTAL PROFESION HABITUAL 60% INCAP. PERM. ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO
1	5.206.040	10.412.080	6.247.248
2	5.410.720	10.821.440	6.492.864
3	5.741.608	11.483.216	6.889.929
4	6.261.400	12.522.800	7.513.680
5	6.834.980	13.669.960	8.201.976
6	7.396.456	14.792.912	8.875.747
7	8.088.560	16.177.120	9.706.272
8	9.167.312	18.334.624	11.000.774
8b.	9.963.320	19.926.640	11.955.984
9	11.075.256	22.150.512	13.290.307
10	12.681.824	25.363.648	15.218.188
11	13.913.372	27.826.744	16.696.046
12	15.882.244	31.764.488	19.058.693
13	17.839.488	35.678.976	21.407.386

CAPITAL BASE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESION HABITUAL.- LESIONES NO INVALIDANTES: APLICACION BAREMO B.V.E. SOBRE CAPITAL BASE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.

SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES

	Capital Base	
NIVEL	MUERTE	GRAN INVALIDEZ INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO
1	5.206.040	10.412.080
2	5.410.720	10.821.440
3	5.741.608	11.483.216
4	6.261.400	12.522.800
5	6.834.980	13.669.960
6	7.396.456	14.792.912
7	8.088.560	16.177.120
8	9.167.312	18.334.624
8b.	9.963.320.	19.926.640
9	11.075.256	22.150.512
10	12.681.824	25.363.648
11	13.913.372	27.826.744
12	15.882.244	31.764.488
13	17.839.488	35.678.976

CAPITAL BASE INVALIDECES Y LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONESDE CARACTER DEFINITIVO NO INVALIDANTES: APLICACION BAREMO B.V.E. SOBRE CAPITAL BASE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARATODO TRABAJO.

Las indemnizaciones que Banco Vitalicio de España pagará en cada caso, serán en base a la consecuencia derivada del accidente -muerte o invalidez en sus diferentes grados- debidamente acreditada y calificada.

El cuadro del baremo y porcentajes a aplicar en las indemnizaciones es el siguiente:

BAREMO Y PORCENTAJES DE INDEMNIZACIONES

	SEGURO COMPLEM. ACCIDENTES DE TRABAJO
MUERTE.....	100% capital base Muerte
GRAN INVALIDEZ.....	100% capital base Gran Invalidez
INCAP. PERMAN. ABSOLUTA TODO TRABAJO.	100% capital base Inc.Perm.Abs.todo trab.
INC. PERM. TOTAL PROFESION HABITUAL..	60% " " " " " " "
INC. PERM. PARCIAL PROF. HABITUAL....	% s/baremo BVE s/capital base Inc.Perman. Absoluta para todo trabajo.
INVALIDECES Y LESIONES, MUTILACIONES. Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO NO INVALIDANTES.	% s/baremo BVE s/capital base Inc.Perman. Absoluta para todo trabajo.

	SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES
MUERTE.....	100% capital base Muerte
GRAN INVALIDEZ.....	100% capital base Gran Invalidez
INCAP. PERMAN. ABSOLUTA TODO TRABAJO.	100% capital base Inc.Perm.Abs.todo trab.
INC. PERM. TOTAL PROFESION HABITUAL..	% s/baremo BVE s/capital base Inc.Perman. Absoluta para todo trabajo.
INC. PERM. PARCIAL PROF. HABITUAL....	% s/baremo BVE s/capital base Inc.Perman. Absoluta para todo trabajo.
INVALIDECES Y LESIONES, MUTILACIONES. Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO NO INVALIDANTES.	% s/baremo BVE s/capital base Inc.Perman. Absoluta para todo trabajo.

Expresamente se hace constar que el capital en caso de muerte, será el que esté vigente en la póliza al ocurrir el accidente. Para los casos de invalidez, el capital será el vigente en la fecha en que el asegurado se le reconozca y califique el grado de invalidez.

A los efectos oportunos, serán considerados como accidente de trabajo, los que como tales sean dictaminados por la Mutua Patronal correspondiente, o el I.N.S.S. Respecto de las invalideces, la indemnización se determinará de acuerdo con el grado de invalidez calificada por las Comisiones de Evaluación de Incapacidades aprobadas por el Director Provincial del I.N.S.S.

En caso de disconformidad, se estará a la Sentencia que dicte la Magistratura de Trabajo.

Los pagos de indemnizaciones a consecuencia de accidente serán hechos efectivos por el Banco Vitalicio de España, S.A., en la forma siguiente:

- Muerte del asegurado.- La indemnización que corresponda se hará por B.V.E. al beneficiario o beneficiarios del asegurado de una sola vez, en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que le hayan sido entregados los documentos y justificantes precisos al respecto.

  En todo caso, el pago que B.V.E. hubiera hecho efectivo en concepto de Invalidez Permanente, se considerará como anticipo sobre el capital debido en caso de muerte y se deducirá del mismo si ésta sobreviniese posteriormente como consecuencia del propio accidente.

- Invalidez Permanente en sus diferentes grados o invalideces, lesiones, mutilaciones o deformidades no invalidantes que sufra el asegurado.- La indemnización que corresponda se hará efectiva por B.V.E. al asegurado, dentro de los quince días contados desde la fecha en que haya recibido la fijación del grado de invalidez o la calificación de las invalideces, lesiones, mutilaciones o deformaciones no invalidantes.

El pago de las primas y suplidos de ambos Seguros, será exclusivamente de cuenta de CEPSA.

Estos seguros serán complementarios del Seguro de Vida establecido en el Convenio y de Accidente de Trabajo Obligatorio que determina la Ley de Seguridad Social, teniendo el carácter de mejora de la Seguridad Social y sustituyendo a cualquier otro que, con el mismo carácter y fines, y por ser más beneficioso, estuviera establecido anteriormente.

23622 *RESOLUCION de 19 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 26 de julio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 23 de junio de 1984, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 19 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.