

Este Ministerio ha dispuesto poner en funcionamiento el Centro público de Educación Especial que figura en el anexo. Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 15 de octubre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

ANEXO

Provincia de Asturias

Municipio: Gijón. Localidad: Asturias.
Código del Centro: 33601724.
Denominación: Centro público de Educación Especial.
Domicilio: Castiello de Bernueces, sin número.
Régimen de provisión: Ordinario.
Centro creado por Real Decreto 1543/1984, de 20 de junio (Boletín Oficial del Estado) de 1 de septiembre).
Creaciones: 17 unidades mixtas de Pedagogía terapéutica, cinco Gabinetes de Logopedia y una Dirección con función docente.
Composición resultante: 17 unidades mixtas de Pedagogía terapéutica, cinco Gabinetes de Logopedia y una Dirección con función docente.

416 *ORDEN de 18 de octubre de 1984 por la que se concede la autorización definitiva al Centro privado de Orientación Vocacional Colegio Apostólico «Sagrada Familia», de Aranda de Duero (Burgos).*

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente promovido por la Superiora provincial de la Congregación de Hermanitas de los Ancianos Desamparados, en solicitud de autorización definitiva para el funcionamiento del Colegio Apostólico «Sagrada Familia», de segunda etapa, de Educación General Básica, de Aranda de Duero (Burgos);

Resultando que el expediente ha sido tramitado a través de la Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia en Burgos, habiendo sido informado favorablemente por la Unidad Técnica y por la Inspección de EGB, siendo igualmente favorable la propuesta de la Dirección Provincial;

Vistos la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 (Boletín Oficial del Estado) del 8), el Decreto 1855/1974, de 7 de junio (Boletín Oficial del Estado) de 10 de julio; la Orden ministerial de 4 de mayo de 1982 (Boletín Oficial del Estado) del 19) y demás disposiciones aplicables;

Considerando que el Centro objeto de este expediente reúne las condiciones y requisitos exigidos, como se desprende de los informes emitidos, y que la peculiaridad de impartir solamente la segunda etapa de EGB obedece al carácter de Centro de Orientación Vocacional, teniendo en cuenta las circunstancias especiales de este tipo de Centros, como se recoge en el Decreto 1855/1974 de 7 de junio.

Este Ministerio ha resuelto conceder la autorización definitiva para la creación del Centro de Orientación Vocacional Colegio Apostólico «Sagrada Familia», de Aranda de Duero (Burgos), quedando constituido con tres unidades de segunda etapa de Educación General Básica.

Esta autorización podrá ser revocada en los supuestos del artículo 15 del Decreto 1855/1974.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid 18 de octubre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

417 *ORDEN de 25 de octubre de 1984 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos, de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Pamplona, en fecha 19 de septiembre de 1984, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Sara Rita Jimeno de Torres.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Sara Rita Jimeno de Torres, contra resolución de este Departamento, sobre reconocimiento de tiempo como Maestra excedente, la Audiencia Territorial de Pamplona, en fecha 19 de septiembre de 1984, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Sara Rita Jimeno de Torres, contra la denegación presunta, por silencio administrativo, de la solicitud dirigida por la actora a la Dirección de Personal, del Ministerio de Educación y Ciencia, con fecha 21 de marzo de 1983, para que le fuera reconocido a todos los efectos el tiempo que permaneció en situación de excedencia voluntaria especial por casada. Sin costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia, en sus propios términos.

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

Madrid, 25 de octubre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

418 *ORDEN de 4 de diciembre de 1984 por la que se ordena cumplir en sus propios términos la sentencia dictada en 11 de junio de 1983, por el Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo que en grado de apelación ha sido interpuesto por el Abogado del Estado contra sentencia dictada con fecha 18 de junio de 1981, por la Sección Segunda de la Audiencia Nacional, sobre concurso-oposición para la plaza de Profesor agregado de «Mecánica teórica» de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Salamanca.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo que en grado de apelación ha sido interpuesto por el Abogado del Estado contra sentencia dictada con fecha 18 de junio de 1981, por la Sección Segunda de la Audiencia Nacional, sobre concurso-oposición para la plaza de Profesor agregado de «Mecánica teórica» de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Salamanca, la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en fecha 11 de junio de 1983, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que, estimando el recurso de apelación interpuesto por la representación del Estado contra la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 18 de junio de 1981, debemos revocar y revocamos la misma íntegramente, declarando no haber lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto en su día por don Francisco González Gascón contra la Orden ministerial de 31 de mayo de 1979, así como contra el acto presunto intervenido a través del silencio negativo del recurso de reposición contra la citada Orden que declaró desierto el concurso-oposición para la provisión de la plaza de Profesor agregado de la cátedra de «Mecánica teórica» de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Salamanca, cuya Orden confirmamos por estar adecuada a derecho; todo ello sin la expresa condena en costas de ambas instancias.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

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

Dios guarde a V. I. y a V. S.
Madrid, 4 de diciembre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, Carmen Virgill Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Universitaria y señor Jefe del S. de Profesores Agregados de Universidad.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

419 *RESOLUCION de 15 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Ibérica de Petróleos, Sociedad Anónima» (PETROLIBER).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Ibérica de Petróleos, S. A.» (PETROLIBER), suscrito por la Comisión Negociadora el día 27 de septiembre de 1984 y con entrada en este Centro directivo el día 8 de octubre de 1984.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 15 de noviembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑIA IBERICA
REFINADORA DE PETROLEOS, S.A. - (PETROLIBER)

CAPITULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito territorial.- El presente Convenio regula las relaciones laborales del personal de la "Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A." (PETROLIBER) en todos sus centros de trabajo.

Artículo 2º.- Ámbito personal.- El presente Convenio afecta a todo el personal que se halla prestando servicios en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con excepción de la alta Dirección, Director General, Director General Adjunto, Secretario General, Vicesecretario General, Director Técnico, Director de Refinería, Asesores de la Dirección, Directores de División, Jefes de Departamento, Jefes Técnicos Superiores y Secretaría del Presidente.

En el futuro, la inclusión o exclusión en Convenio de cualquier persona de las categorías antes citadas deberá ser comunicada en escrito individual a la Dirección de la Compañía, la cual dará cuenta a los Comités de Empresa antes del comienzo de la negociación de un nuevo pacto o revisión de Convenio.

Artículo 3º.- Ámbito funcional.- Siendo la actividad preferente de la Empresa la del refino de petróleo y sus derivados, queda expresamente convenido que están incluidas en el ámbito funcional de este Convenio esencialmente las actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las Industrias del Refino de Petróleos.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.- Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" con carácter retroactivo al 1 de Enero de 1984 salvo para las que expresamente se establece otra fecha en el articulado del mismo o en sus disposiciones transitorias y/o adicionales.

La duración del Convenio será de un año, concluyendo el 31 de Diciembre de 1984. Las negociaciones para la revisión del presente convenio se llevarán a efecto dentro del primer trimestre del año 1985.

Se prorrogará por años naturales si por cualquiera de las partes no se denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento.

La denuncia se realizará por escrito dirigido a la otra parte con copia a la autoridad laboral.

Artículo 5º.- Revisión y rescisión.- Las normas contenidas en el presente Convenio son más beneficiosas para el personal que las establecidas en las Disposiciones Legales de general aplicación vigentes en el día de la firma de este Convenio.

Si se produjera alguna modificación en estas disposiciones de Derecho necesario, que alterasen la situación legal, en el sentido de aumentar las retribuciones o mejorar las condiciones del personal pactadas en el presente Convenio, se podrá solicitar la revisión de lo pactado, que se llevará a efecto en la medida adecuada. Por lo tanto, nunca podrá quedar absorbida una mejora recogida en una disposición legal de Derecho necesario, en base a que el presente Convenio supera globalmente las condiciones mínimas legales.

Operará la compensación o absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 6º.- Comisión mixta de vigilancia del Convenio.- La Comisión mixta para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo convenido,

estará compuesta por representantes de la Empresa y de los trabajadores designados estos últimos por los Comités de Empresa.

El número de Vocales será de ocho: cuatro y dos suplentes por cada representación.

Los Vocales de dicha Comisión mixta y sus suplentes deberán ser designados entre las personas que han intervenido con voz y voto en las deliberaciones del presente Convenio. Los representantes de los trabajadores en esta Comisión paritaria cesarán cuando dejen de ser miembros de los Comités de Empresa y serán sustituidos por aquellos otros que designen los Comités.

La función de la Comisión mixta será la de informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa y a los trabajadores, sobre la aplicación, interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del Convenio y sobre cualquier incidencia que pudiera producirse sobre sus cláusulas, con objeto de que se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

Las funciones y actividades de la Comisión mixta no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento.

En caso de duda la Comisión podrá elevar las consultas que estime pertinentes.

La Comisión mixta se reunirá:

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

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

Uno de los Vocales será nombrado Secretario de la Comisión mixta y necesariamente deberá recaer en un representante de los trabajadores de la Empresa.

En cada reunión de la Comisión se levantará un acta que se hará llegar a los Comités de Empresa y a la Dirección, que resolverá lo procedente, en el plazo máximo de un mes.

CAPITULO II

Normas generales de organización del trabajo

Artículo 7º.- Organización del trabajo.- La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír a los Comités de Empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir mermas ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores. Por el contrario, se procurará participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

Deberá tenerse informado a los Comités de Empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases.

Artículo 8º.- Trabajos de categoría inferior.- Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la Empresa precisara

destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya -porque dicho trabajo no lo pudiera realizar otro trabajador de inferior categoría-, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndolo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio -- fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Artículo 9º.- Trabajos de categoría superior.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período de más de -- ciento veinte días ininterrumpidos o seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función -- que efectivamente realice.

La División o Departamento correspondiente comunicará por escrito al de Personal estas situaciones para que proceda en consecuencia.

En cualquiera de los casos precedentes los méritos contraídos durante su actuación en esta categoría superior, se incluirán en el expediente del trabajador.

Los trabajos de categoría superior podrán realizarse por:

- a) Sustitución del titular de otro puesto de trabajo de superior categoría, y
- b) Por enriquecimiento del propio puesto con carácter temporal o definitivo.

Para que se produzca sustitución será necesario que por el mando directo del interesado así se le notifique por escrito en el que se hará -- constar si ésta se produce en un puesto de superior categoría o igual a la que está adscrito, pasando, en el primer caso, a percibir las diferencias salariales que procedan,

Si no existe notificación escrita del mando no procederá el abono de diferencias salariales ni obligación, por parte del trabajador afectado, a realizar funciones distintas a las de su puesto de trabajo.

Si se diera el caso de asignación de nuevas funciones que, por enriquecimiento del puesto, pudieran dar lugar a una modificación de categoría, se comunicará asimismo al trabajador afectado y si lo fuera con carácter temporal, dentro de los límites establecidos en este -- artículo, se procederá a abonar las diferencias salariales pertinentes y si fuera con carácter definitivo la Empresa vendría obligada a cubrir la vacante con el trabajador a quien correspondiera por aplicación de las normas sobre ascensos.

Artículo 10º.- Extensión del trabajo.- El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada -- laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen -- siempre que correspondan con los propios de su subgrupo y especialidad profesional u oficio de los que se determinan en el Reglamento -- de Régimen Interior.

Excepcionalmente, en los casos de emergencia todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

Durante las paradas periódicas de las instalaciones, el personal de las que queden temporalmente fuera de servicio colaborará con el -- personal de inspección en cuantos trabajos fuese necesario, siempre que no supongan menoscabo o vejación.

Es deber básico del trabajador cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia y contribuir a la mejora de la productividad.

Artículo 11º.- Polivalencia.- Personal polivalente es el que, teniendo reconocida una especialidad profesional básica dentro de la Empresa, la complementa con conocimientos y capacitación práctica en otra especialidad que -- abarcando tres campos o áreas de especialidad u -- oficio como máximo- guarda cierta relación y compatibilidad con la -- función que realice.

La polivalencia sólo será reconocida por la Dirección de la Empresa cuando ésta designe expresamente a un trabajador para ser polivalente y éste, voluntariamente y por escrito, se haya comprometido a -- realizar los cursos de formación y a emplearla en su trabajo, una -- vez que se le haya declarado capacitado para ejercerla.

Con el fin de facilitar al personal el conseguir esta modalidad de polivalencia, la Dirección de la Empresa organizará cuando lo crea necesario, cursos de formación a los que asistirá el personal que -- lo acepte, de entre los que se designen.

El trabajador al que se le reconozca la cualidad de polivalencia -- percibirá sobre su sueldo base una compensación económica de un 8 -- por 100, siempre que mantenga la misma cualidad.

Artículo 12º.- Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa no ejercerá la facultad que las disposiciones legales -- le confieren en materia de regulación de empleo, salvo causas de fuerza mayor, ni extensión de la relación laboral por causas objetivas -- salvo, en este último supuesto, que se trate de personal eventual.

CAPITULO III

Régimen económico

Artículo 13º.- Sueldo base.- Se establece para el personal de la Empresa un aumento de los sueldos base vigentes al 31 de Diciembre de 1983 del 5,65 por 100, aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias como a las dos extraordinarias de Julio y Diciembre.

En el anexo nº I se contiene la tabla de salarios base para 1984.

Artículo 14º.- Complemento personal de antigüedad y vinculación.- Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos -- por tiempo de prestación de servicio en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite ni distinción de categorías profesionales y de venciéndose a partir del día primero del mes en que se cumplan los -- tres años.

Con independencia de los trienios, cuando se lleven quince años de trabajo en la Empresa, se perfeccionará un primer premio de vinculación y a partir de éste, cada cinco años sucesivos premios de -- vinculación adicionales.

El importe de cada trienio y de cada premio de vinculación será de 3.862 pesetas por paga (atorca). Ambos plusos tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento, a efectos del suprimido sistema de pensiones complementarias a la Seguridad Social.

Al cumplir los veinte años de servicios en la Empresa, se abonará al trabajador la cantidad de 150.000 pesetas brutas por una sola -- vez. Este premio se mantiene pero no se hará efectivo de manera -- automática a partir del día 1º de Enero de 1985, posponiendo su --

percepción a la firma del Convenio de 1985 y en los términos y condiciones que en el mismo se acuerden.

Si dentro del año en que cumpla los veinte años el trabajador pasa a la situación de pensionista o fallece, percibirá (él o sus causahabientes) el premio especial de vinculación, aún cuando la fecha en que ocurriese fuera anterior a aquélla en que devengase el mismo.

Artículo 15°.- Complemento de puesto de trabajo por peligrosidad y capitalidad.- A partir de 1 de Enero de 1984 el importe del plus de peligrosidad (para la refinería de La Coruña) y de capitalidad (para el centro de trabajo de Madrid) pasará a ser de 4.035 pesetas por paga (catorce).

Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento, a efectos del suprimido sistema de pensiones complementarias a la Seguridad Social.

Artículo 16°.- Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.- El importe del Plus de turnicidad se incrementa, a partir del día 1 de Enero de 1984, en el 5,65% sobre el valor vigente al 31 de Diciembre de 1983, y lo percibirá todo el personal de turno, incluido el turno "H".

Este plus se computará para el reparto del fondo de beneficios y tendrá la consideración de fijo en su cuantía y de periódico en su vencimiento, a efectos del suprimido sistema complementario de pensiones a la Seguridad Social.

El plus de turnicidad y el régimen de descanso del personal a turno se regularán conforme a la avenencia alcanzada en la Dirección General de Trabajo el 30 de Junio de 1980, con la aclaración que figura en el acto de avenencia habida en la Magistratura de Trabajo número 2 de La Coruña el día 12 de Diciembre de 1980.

Artículo 17°.- Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, mantendrán su valor al 31 de Diciembre de 1983. Se regularán las condiciones más beneficiosas de que viene disfrutando el personal fijo de plantilla que trabaja en régimen de turno al día 31 de Diciembre de 1980.

Artículo 18°.- Gratificaciones extraordinarias.- Se abonará en Julio y Diciembre el equivalente a una mensualidad de los sueldos base, incrementada con el importe de los trienios, premios de vinculación conocidos, plus de turno y pluses de peligrosidad y capitalidad.

En la segunda decena del mes de Febrero de cada año se abonará a todo el personal la cantidad de 80.654 pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicios anteriores.

Al personal que cause alta en la Empresa durante el año se le abonará en el mes de Diciembre la parte proporcional que le corresponda de esta paga, por dozavas partes, considerando las fracciones de mes como mes completo.

Artículo 19°.- Plus de asistencia.- El plus de asistencia se devengará por todo el personal de todos los centros de trabajo por día efectivo de trabajo, a razón de 148 pesetas por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

El plus de asistencia se computará para determinar el sueldo regulador del suprimido sistema de pensiones complementarias, a razón del promedio anual percibido por el causante en los cinco años anteriores al hecho que produzca el derecho al complemento de la pensión; si no alcanzase el período de cinco años, se obtendría por el promedio del tiempo que lleve trabajando. No repercutirá sobre el valor

de la hora extraordinaria ni será tenido en consideración para la participación en beneficios.

Tampoco se considerará este plus a efectos de determinación de grupos económicos en las ayudas a la vivienda.

Artículo 20°.- Horas extraordinarias.- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará de acuerdo con el cuadro-valor de horas extraordinarias vigente al 31 de Diciembre de 1982, que figura como Anexo II del presente Convenio.

20.1. Horas estructurales.- Se pactan como horas extraordinarias estructurales, a realizar durante 1984, para emergencias, paradas, cambios de turno, mantenimiento y fuerza mayor, el número de 7.500 horas que tendrán la consideración y efectos que a tales horas extraordinarias estructurales atribuyen el R.D. 1.858/1981 de 20 de Agosto y Resolución del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 16 de Noviembre de 1981 (BOE n° 289).

20.2. Se respetarán los límites señalados en la legislación vigente y los contenidos en la autorización preceptiva de la autoridad provincial de Trabajo.

20.3. A efectos de llevar un control de las horas extraordinarias actuará la Comisión de vigilancia a que se refiere el artículo 6°, que analizará las realizadas durante cada mes. La Empresa confeccionará y remitirá a los Comités- un estandillo - en el cual se especificarán las causas que las motivaron y, en su caso, la distribución individual y por secciones.

20.4. Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos que, por considerarse de emergencia, es decir, por avería de reparación perentoria que afecta a la producción, pueda originar notable perjuicio, en cuyo caso será obligatoria la prestación.

20.5. La determinación de estos casos de emergencia, es decir, qué avería deberá ser considerada como reparación perentoria, corresponderá a la Dirección de la Empresa. Si el personal afectado considerase que le irroga perjuicio, podrá reclamar ante el Comité de Empresa, sin dejar, naturalmente, de cumplir la orden.

20.6. La emergencia será comunicada al trabajador en el momento que se produzca, por el Jefe del Departamento o persona en quien delegue.

Artículo 21°.- Horario especial de cobertura de fin de semana.- El personal que realice este horario regulado por el artículo 48.8 percibirá la cantidad de 1.713 pesetas por cada jornada realizada.

Artículo 22°.- Participación en beneficios.- Dado que el sistema de participación en beneficios de la Empresa fué establecido con anterioridad a este Convenio, el fondo del que luego se hará mención- corresponda tanto al personal incluido en el ámbito del Convenio como el que queda excluido.

La participación en beneficios, establecida en el artículo 73 de la Ordenanza, se aplicará distribuyendo un fondo que se nutre anualmente por aplicación de un canon por tonelada de crudo tratada en la Refinería de La Coruña, de acuerdo con la siguiente escala:

		pesetas/m
Hasta	1.000.000 de Tm.	--
Hasta	1.500.000 de Tm.	11,43
Hasta	1.750.000 de Tm.	12,25
Hasta	2.000.000 de Tm.	13,06

		pesetas/Tm
Hasta	2.250.000 de Tm.	13,85
Hasta	2.500.000 de Tm.	14,69
Hasta	3.000.000 de Tm.	15,44
Hasta	3.500.000 de Tm.	16,32
Hasta	4.000.000 de Tm.	17,15
Hasta	4.500.000 de Tm.	17,94
Hasta	5.000.000 de Tm.	18,75
Más de	5.000.000 de Tm.	19,57

La participación en beneficios se abonará por semestres naturales.

Con objeto de determinar el canon a aplicar en el primer semestre de cada año, se multiplicará por dos el tonelaje total refinado en el mismo. El valor del fondo obtenido en este primer semestre se regulará de acuerdo con el canon real que corresponda, una vez que se conozca la producción total del año, por incremento o deducción de la diferencia resultante del fondo del segundo semestre.

Para el reparto proporcional del fondo que se constituya se tomarán como base los haberes (sueldo base más premios de antigüedad y vinculación, más plus de turnicidad) que perciba cada trabajador fijo de plantilla de la Empresa, excluyendo todos los demás conceptos de remuneración. El fondo constituido se dividirá entre la suma de todos los haberes referidos en el párrafo anterior percibidos en el semestre. El cociente resultante se multiplicará por los haberes percibidos en el semestre por cada trabajador fijo de plantilla, obteniéndose de esta forma su participación individual.

En consecuencia, si durante un semestre ha habido alguna modificación en las retribuciones o alguien no hubiese trabajado el semestre completo, excepto en los casos de enfermedad o accidente, la participación en beneficios por medio del procedimiento que se deja dicho resultará proporcional a las retribuciones percibidas.

Se mantiene la garantía, para todo el personal, del importe mínimo de una gratificación extraordinaria conforme al artículo 73 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 23º.- Complemento de protección familiar y asistencia a subnormales.- Las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto se complementarán, para el personal fijo de plantilla en la fecha de la firma de este Convenio, hasta una percepción bruta mensual de 4.828 pesetas por esposa, 967 pesetas por hijo y 14.408 pesetas por hijo subnormal. Estas cifras se mantendrán sin revisión durante, al menos, 1985 y 1986.

Sobre tales percepciones se mantiene el recargo del 25 por ciento, 30 por ciento y 35 por ciento, según ostente la condición familiar numerosa de 1ª, 2ª o de honor, en tanto en cuanto la Seguridad Social continúe con este beneficio.

Expresamente se conviene que el complemento de Protección Familiar no será en lo sucesivo de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Artículo 24º.- Complemento de las prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria.- La Empresa completará, desde el primer día de baja por enfermedad o accidente, el subsidio percibido de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base de la categoría profesional más todos los complementos que correspondan.

El servicio médico de la Empresa en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, a la vista del diagnóstico y en el deseo de colaborar en la solución de la enfermedad, podrá visitar a los trabajadores con baja.

Artículo 25º.- Dietas y desplazamientos.- El personal que, en comisión de servicio, previamente autorizado, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a percibir las dietas correspondientes.

El importe de las dietas, alojamiento y desplazamiento será por cuenta de la Empresa y regulado por el procedimiento correspondiente.

Artículo 26º.- Ayuda por vacaciones.-

1. La ayuda se percibirá, por el personal fijo de plantilla en la fecha de la firma de este Convenio, en la fecha laborable inmediata anterior al inicio de vacaciones.
2. La cantidad en metálico a percibir por cada trabajador se obtendrá mediante la aplicación del siguiente cuadro, que tendrá vigencia para los años 1984, 1985 y 1986:

Periodo vacaciones anuales	Titular	Esposa	Hijos y otros beneficiarios(c/ano)
Julio/Agosto	19.299	15.440	7.722
Junio/Septiembre/Diciembre 16/31, Enero 1/15	23.159	18.528	9.266
Diciembre 1/15, Enero 16/ 31, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre .	31.844	25.476	12.741

3. Los beneficiarios de esta ayuda (esposa, hijos, otros) serán los mismos que cada titular tenga reconocidos por la Seguridad Social, y seguirán en cuanto a altas y bajas las mismas vicisitudes que determinan las normas por las que se rigen sus prestaciones.
4. El importe de la ayuda se satisfará en proporción a los días de cada período en que se disfruten las vacaciones, de los tres establecidos en la norma 2.
5. Estas ayudas no forman parte del salario regulador de prestaciones en el surtido Plan de Pensiones complementarias.
6. Esta ayuda no se computará como retribución a efectos de distribución del Fondo de Participación en los Beneficios, ni tampoco tendrá relevancia en la determinación del grupo económico en las ayudas a la vivienda. Tampoco tendrá repercusión alguna en el cuadro valor del importe de las horas extraordinarias.
7. Expresamente se conviene que el complemento de ayuda para vacaciones no será en lo sucesivo de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Artículo 27º.- Liquidación y pago de salarios.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

De las vacantes y su provisión

Sección 1ª - VACANTES

Artículo 28º.- Norma general.- El capítulo V de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Refino, que comprende los artículos 28 al 41, ambos inclusive, con seis Secciones que regulan, respectivamente, las materias vacantes, provisión de vacantes temporales, provisión de vacantes definitivas, ascensos, ingresos y periodos de prueba, se complementa mediante las normas que se establecen a continuación dentro de este capítulo.

Artículo 29º.- Naturaleza de las vacantes.- Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular o titulares. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas
- b) Temporales

Artículo 30º.- Vacantes definitivas.- Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo o ha cesado en la Empresa.

También tendrán esta consideración las correspondientes a aquellos - nuevos puestos de trabajo que la Dirección de la Empresa establezca, con carácter permanente.

Artículo 31º.- Vacantes temporales.- Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar u otra causa de análoga naturaleza que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Sección 2ª - PROVISIÓN DE LAS VACANTES TEMPORALES

Artículo 32º.- Las vacantes temporales se cubrirán, en cualquier caso, por decisión exclusiva de la Dirección de la Empresa, que informará a los Comités de Empresa.

En el caso de que opte por cubrir las vacantes procurará que lo sea - por personal de la propia Empresa que considere adecuado o supere - las oportunas pruebas de aptitud, si se optara para cubrir la vacante temporal mediante concurso.

En el supuesto de que no se cubriera la vacante con personal de la - Compañía, se procurará con personal ajeno a la misma mediante contrato de trabajo eventual.

Artículo 33º.- Cuando el titular del puesto se incorpore cesará la - sustitución temporal, reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

Artículo 34º.- Si por cualquier circunstancia el titular del puesto, - no se reintegrara en los plazos previstos, la vacante adquirirá la condición de definitiva y se cubrirá de acuerdo con los artículos - correspondientes a dicho epígrafe. En este caso, y si se diera la - circunstancia de que la vacante se hallase cubierta con un trabajador contratado del exterior interinamente, éste cesará de modo automático.

Sección 3ª - PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

Artículo 35º.- 1. Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter - fijo o provisional. Sólo se cubrirá provisionalmente cuando, a juicio de la Dirección, comunicado al Comité de Empresa, no pueda - esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo o porque siendo de libre designación - de la Dirección de la Empresa, la persona que haya de ocuparla se encuentre ausente por licencia, incapacidad laboral transitoria, servicio militar o en situación de excedencia forzosa. Esta provisionalidad no podrá exceder de seis meses ininterrumpidos o de - los plazos establecidos para cada una de tales situaciones.

2. Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos
- Cambio de puesto o traslado
- Ingresos

Viniendo la Dirección obligada a iniciar los trámites para su cobertura dentro del plazo de los 30 días siguientes a partir de la - fecha de reconocimiento de dicha vacante y dando cuenta al Comité de Empresa a los efectos oportunos.

3. Por la Dirección se estudiará con el Médico de Empresa si por sus - características la plaza vacante que se pretende cubrir es apta - para ser ocupada por trabajadores que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas en cuyo caso se les dará preferencia. De esta decisión se dará cuenta al Comité de Empresa.

4. Si una vacante temporal se transforma en definitiva y está cubier - ta temporalmente por un trabajador fijo de plantilla que hubiese -

accedido a ella por sistema de concurso, éste pasará automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

Sección 4ª - ASCENSOS

Artículo 36º.- Los ascensos a categoría superior se realizarán por el - sistema de:

a) Vacantes a cubrir por libre designación de la Empresa. Las vacan - tes siguientes serán cubiertas por libre designación de la Dirección de la Empresa, salvo que opte por proveerlas por Concurso.

- Grupo de personal superior, todas las categorías.

- Grupo de personal Técnico:

- Subgrupo de Técnicos superiores, todas las categorías.

- Subgrupo de Técnicos medios, todas las categorías.

- Subgrupo de mandos intermedios, todas las categorías.

- Subgrupo de Técnicos auxiliares: La categoría de OEHG/Jefe de Equipo.

- Grupo de personal administrativo:

- Subgrupo de Jefes Administrativos, todas las categorías.

- Subgrupo de Ayudantes Administrativos, las de Secretario/Secretaría de Dirección y Secretario/Secretaría.

- Grupo de personal subalterno, las categorías de Conserje y Vigilante Jurado.

Sin embargo, para la cobertura de estos puestos, la Dirección de la - Empresa dará preferencia al personal fijo de plantilla siempre que - lo permitan las características de los mismos.

b) Resto de vacantes no afectadas por la disposición transitoria 1ª:

1. El primer tercio de los puestos de las categorías no menciona - das en el apartado 36 a), ascenderán también por libre designación de la Empresa, dentro de la categoría.

2. El segundo tercio de los puestos no enumerados en el apartado - 36 a), serán cubiertos por concurso entre el personal. En los concursos, la antigüedad al servicio de la Empresa se puntuará necesariamente, otorgándole una valoración que no exceda - del 25 por 100 del total de la puntuación, conforme se establece en las normas sobre concursos.

3. El tercer tercio de los puestos no enumerados en el apartado - 36 a), ascenderán por rigurosa antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior y en la sección donde se haya producido la vacante.

Procedimiento de los tercios.- Para regular el procedimiento de los - tercios mencionados en el apartado precedente se establece que los - puestos a cubrir lo sean por el orden indicado en los apartados 1, 2 y 3, correlativamente y rotando.

Sección 5ª - CONCURSOS-BOZZAS

Artículo 37º.- Concursos en Refinería.- Los concursos serán convoca - dos entre el personal fijo de plantilla que lo solicite, ajustándose a) siguiente orden:

1. Entre el personal de la sección donde se produzca la vacante.

2. Si no fuese declarado apto o no hubiese solicitantes, se convocará entre el resto del personal del Departamento.

3. Si continúa sin cubrirse la vacante, se convocará entre el resto del personal de la División.

4. Por último, si no fuese cubierta la vacante por ninguno de los - sistemas anteriores, se convocará entre el resto del personal.

En el supuesto de que fuese creado un nuevo servicio dentro de - la refinería, la Dirección de la misma de acuerdo con el Comité

de Empresa, decidirá la procedencia de su incorporación, para -- los concursos, a alguno de los grupos ya existentes.

Concurso en las oficinas centrales.— En primer lugar se convocará -- concurso al que puede asistir todo el personal que lo desee del Departamento y/o División donde exista la vacante a cubrir. Si por -- las razones que fueren la vacante no es cubierta por el personal de la misma, será convocado concurso entre todo el personal de las oficinas centrales de Madrid.

Opción para todo el personal.— Se convocará a concurso todo el personal de la Empresa, sin distinción de centro de trabajo, en los casos en que los concursos celebrados en refinería y oficinas centrales no provean las vacantes a cubrir.

Bases para la convocatoria.— Las bases de la convocatoria para proveer las vacantes definitivas por concurso, se ajustarán al siguiente procedimiento:

1. Por cada vacante definitiva que corresponda proveer por el sistema de concurso se establecerán unas bases que regirán para el -- mismo.
2. El anteproyecto de bases será preparado por el Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante.
3. El anteproyecto de bases se remitirá al Departamento de Personal que redactará un proyecto y la convocatoria al concurso, que se publicará en los tabloneros de anuncios, durante un plazo no inferior a diez días para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones al Departamento de Personal, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.
4. Se recabará del Médico de Empresa la aptitud física y psíquica -- del solicitante.
5. Los aspirantes se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que para cada concurso se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el número 3, ante un Tribunal compuesto -- por:
 - El Jefe del Departamento de Personal o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
 - El Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante o persona en quien delegue.
 - Un Vocal del Comité de Empresa o persona de la Empresa en quien delegue el Comité, que pertenecerá a un puesto de superior categoría al de la vacante.

Artículo 38º.— Falsedad en los datos aportados.— Toda falsedad en -- los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso, o de nuevo ingreso, invalidará su nombramiento.

Artículo 39º.— Programa y desarrollo de los concursos.—

1. La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría dentro de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teórico-prácticos que se exigen.

Este programa será público a nivel interno de la Empresa.

La Empresa, para que los trabajadores puedan estar capacitados -- para su acceso a los puestos inmediatamente superiores procurará dar cursillos o facilitar la correcta aplicación de las materias contenidas en los programas, con una cadencia a determinar.

Cuando por razones técnicas o coyunturales se vea la necesidad de modificar los programas, la Empresa, de acuerdo con los Comités -- de Empresa, añadirán anexos a dichos programas. Estos anexos no se podrán añadir en ocasión de estar convocado un concurso para -- su aplicación en el mismo.

2. En el plazo máximo de diez días se comunicará a los concursantes si obtuvieron o no plaza.

3. Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría; si no la hubiere, resolverá ante el Tribunal el Director del centro de trabajo.

4. De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias se levantará un acta, de la cual una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

Artículo 40º.— Ascensos especiales.—

1. Los Peones Ayudantes y Auxiliares Administrativos, al cumplir cinco años de servicios a la Empresa en dichas categorías, y sin perjuicio de que puedan tomar parte en los concursos que se convoquen, serán ascendidos automáticamente a la categoría profesional de Ayudantes Especialistas y Oficial 2ª Administrativo, respectivamente. Caso de no existir puestos vacantes de estas categorías continuarán realizando las mismas funciones.
2. Los Recepcionistas Telefonistas, al cumplir cinco años de servicios a la Empresa en dicha categoría, percibirán el sueldo de Oficial 2ª Administrativo, si bien conservarán la misma categoría de Recepcionista Telefonista y, por tanto, seguirán realizando las -- mismas funciones.
3. Los Oficiales de 3ª de Mantenimiento en alta en la Empresa el 31 de Diciembre de 1981, al cumplir cinco años de servicio en dicha categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial -- de 2ª de Mantenimiento, si superan un cursillo de capacitación profesional que organizará la Empresa.

Sección 6ª — INGRESOS

Artículo 41º.— Si la vacante definitiva no se hubiera podido cubrir con personal de la Empresa, bien por libre designación, bien porque el concurso hubiera quedado desierto, se cubrirá con personal de -- nuevo ingreso.

Las admisiones de personal en la Empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en -- materia de colocación y empleo.

Artículo 42º.— La Empresa podrá contratar libremente al personal de nuevo ingreso mediante las pruebas de aptitud que estime convenientes en cada caso, en atención a las exigencias de los puestos a cubrir.

SECCION 7ª — PERIODO DE PRUEBA

Artículo 43º.— Para el personal de nuevo ingreso se regulará por lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier plaza cubierta mediante concurso interno no tendrá periodo de prueba.

CAPITULO V

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 44º.— Cambio de puesto.— Se entenderá por cambio de puesto toda situación en la que tenga lugar el paso de un puesto de trabajo a otro, pudiendo llevar o no aparejado cambio a categoría superior.

El cambio de puesto, para el mismo grado de diligencia en el trabajo, no podrá comportar disminución de los ingresos que hubiera venido obteniendo, no computándose a estos efectos los plusones de nocturnidad, peligrosidad y turnicidad.

Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puesto de trabajo con las -- limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la ca-

lificación profesional del trabajador, respetándose en igualdad de categoría y especialidad la mayor antigüedad.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- a) por petición del trabajador.
- b) por mutuo acuerdo
- c) por decisión de la Dirección de la Empresa.

En el primero de los casos citados, de accederse a su petición, el trabajador aceptará las condiciones económicas de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.

Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a lo establecido por las partes.

Si el cambio se realiza por decisión de la Dirección, salvo en los supuestos previstos anteriormente en que se estará a lo allí establecido, el trabajador percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar.

Si el cambio de puesto decidido por la Dirección de la Empresa tuviera por objeto adscribir al personal mayor de cuarenta años a -- puestos de trabajo más apropiados a sus aptitudes personales (si -- de no procederse así hubiera de prescindirse de sus servicios por -- disminución de su capacidad laboral, no teniendo derecho el trabajador a pensión de jubilación de la Seguridad Social), se respetará la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como su retribución cuando ésta no sea mejorada por dicha medida.

Artículo 45º.- Traslados.- Se entiende por traslado el cambio de -- puesto de trabajo que implica, para el trabajador, un cambio permanente de residencia.

Con carácter general, el cambio de residencia comporta cambio de -- término municipal. Para el centro de trabajo de La Coruña se considerarán como un sólo término municipal los de La Coruña y Arteijo.

El traslado podrá realizarse:

- a) A instancia del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidades de Servicio.

En lo referente al apartado a), la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúa por decisión de la Dirección de la Empresa, únicamente podrá llevarse a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria por parte del personal de la plantilla -- que reúna las condiciones exigidas, sin que pueda trasladarse a quienes tengan cuarenta y cinco años cumplidos o lleven prestando servicios en la Empresa más de diez años, y debiendo el trasladado realizar en su nuevo puesto funciones similares a las que venía desarrollando.

El personal afecto a este Convenio no podrá ser trasladado a otra actividad no comprendida en el Ambito funcional de la misma.

Con ocasión del traslado forzoso, la Empresa:

- a) Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.
- b) Abonará una mensualidad completa de su salario real.
- c) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario -- asignado, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

d) La Dirección optará entre proporcionar una vivienda de categoría -- similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia o compensarlo con una -- cantidad mensual no inferior al 15 por 100 de la doceava parte de -- su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación.

e) Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

CAPITULO VI

Vacaciones, jornada y horario, licencias y excedencias

Artículo 46º.- Vacaciones.- Corresponden a todos los trabajadores de PETROLIBER veintidós días hábiles de vacaciones por año, computándose como inhábiles, a estos efectos, además de las fiestas oficiales -- del calendario laboral, todos los sábados y domingos que puedan encontrarse comprendidos dentro del periodo vacacional.

El periodo de vacaciones se iniciará a continuación del descanso, -- salvo petición en contrario del trabajador.

En caso de coincidencia en la solicitud del periodo de vacaciones -- que por razón del servicio no puedan ser simultaneadas, se otorgará prioridad al trabajador de mayor antigüedad en la Empresa, pero por una sola vez, rotándose en las siguientes.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiéndose dividir en periodos no inferiores a cinco días. Para todo el personal se establecerá un calendario de acuerdo con las necesidades del servicio y desarrollándose preferentemente -- en cinco meses, que incluye los de verano.

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

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez otorgadas las fechas de vacaciones, éstas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo.

Se establece un complemento anual de un día hábil de vacaciones por -- cada premio de vinculación que perciba el trabajador

Artículo 47º.- Interrupción de las vacaciones.- Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad, accidente y maternidad, en los periodos establecidos legalmente como de baja, dando -- traslado a la Empresa, en periodo hábil, del oportuno parte de baja y los sucesivos informes sobre la misma.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificados. Sólo por la interrupción y finalizada la causa se le añadirán al trabajador tres días más los perdidos por este motivo y por desplazamiento.

Ante la imposibilidad de disfrutar las vacaciones en el año natural por baja de enfermedad, maternidad y accidentes, y siempre que se -- haya trabajado seis meses como mínimo, y coincida dicha baja con las fechas programadas, se podrán disfrutar veintidós días hábiles del -- año siguiente.

Artículo 48º.- Jornada y horario de trabajo.- Las remuneraciones -- que se establecen en el artículo 12 de este Convenio para el personal de PETROLIBER se refieren a una jornada anual de mil ochocientas -- dieciséis horas.

El exceso de las trabajadas sobre estas mil ochocientas dieciséis ho -- ras se abonarán como extraordinarias.

Además, para el personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, aquellas fiestas laborables no coincidentes en domingos, que sean -- trabajadas según el calendario anual establecido, se abonarán como horas extraordinarias y al módulo de las mismas y, por tanto, no se computarán dentro de la referida jornada anual.

Todo ello conforme a lo establecido en los artículos 26.5 y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se mantienen con carácter personal las jornadas inferiores a la in -- dicada en el párrafo anterior que puedan existir con anterioridad -- al 1 de Enero de 1981.

En el Centro de Madrid el horario de trabajo será de 8 a 15 horas -- durante todo el año en régimen de jornada continuada, sin perjuicio de la existencia, de hecho, de un segundo horario en jornada partida de 8,45 a 14 h. y de 15 ó 16. a 17,01 ó 18,01 h. de 1º de Enero a 14 de Junio y de 15 de Septiembre a 31 de Diciembre, con jornada reduci -- da de verano de 8 a 14,15h. de 15 de Junio a 14 de Septiembre, para el personal que así lo solicitó por escrito, a través del Comité de Empresa, a la Dirección y siendo aceptado por ésta.

El horario en jornada dividida de mañana y tarde no tendrá la consi -- deración de horario oficial a menos que así fuera solicitado por el 51% de la plantilla del Centro de Trabajo de Madrid.

En el centro de trabajo de La Coruña existen dos horarios, el de jor -- nada normal y el de jornada de turno.

El horario de jornada normal continuará de nueve a diecisiete cuaren -- ta y cinco horas de lunes a viernes, partiendo la jornada en cuarenta y cinco minutos para el almuerzo conforme a la Resolución de la -- Dirección General de Trabajo de 6 de Octubre de 1980. Continuará el horario especial de cobertura de fin de semana, que realizan ciertos trabajadores, consistente en la prestación de trabajo durante ocho -- horas los sábados y domingos, con descanso compensatorio de dos días a elección del trabajador, en la semana siguiente. El grupo de perso -- nal que está obligado a seguir este horario especial lo hará de for -- ma rotativa y según un calendario establecido por el Jefe del Depar -- tamento correspondiente.

El horario de trabajo en régimen de turno será de siete a quince ho -- ras, de quince a veintitrés horas y de veintitrés a siete horas del día siguiente.

Dentro del sistema de turno, el turno "H" es una dotación de reserva para sustituciones y continuará disponible para cambios de turno -- cuando se le comunique antes de la finalización de la jornada de tra -- bajo del viernes. El turno "H" será rotativo e igual en tiempo para todo el personal siempre que sea posible y cumplirá el mismo horario que la jornada normal, siempre que mantenga su condición de turno "H".

Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar su puesto de -- trabajo sin que haya sido relevado.

No obstante, la Empresa procurará conseguir la sustitución en cuatro horas, realizando las gestiones para evitar la prórroga de jornada -- durante todo el relevo.

Se facilitarán los cambios de turno cuando éstos sean de mutuo acue -- do entre los trabajadores y sin que ello represente repercusión eco -- nómica.

Cuando se conceda permiso al personal de turno en fiesta laboral no -- habrá lugar a descuento alguno, ni abono por concepto de horas extras.

Cuando un trabajador en turno "H" tenga que incorporarse para reali -- zar su jornada de trabajo en el turno de noche, se le dará descanso durante su jornada, y si en esta jornada hubiera realizado ocho o me -- nos horas, éstas se le retribuirán como extraordinarias.

En relación al calendario vigente, durante los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y la primera quincena de Octubre, un ciclo de trabajo da derecho al descanso correspondiente. Si un trabajador -- ha de trabajar en los días que corresponde a su descanso, quedará a -- su opción percibir el abono compensatorio correspondiente o descansar un día por cada uno de trabajo. Si durante un ciclo de trabajo hay -- un cambio programado a otro turno que suponga retraso en el disfrute del descanso semanal, se aplicará el criterio de dar previamente un -- descanso compensatorio (o abono en caso de necesidad) de un día si -- el tiempo trabajado es igual o inferior a tres días. El descanso se -- rá de dos días cuando se haya trabajado más de tres días (se podrá -- compensar con abono en caso de necesidad).

En el resto de los meses Enero, Febrero, Marzo, Abril y segunda quin -- cena de Octubre, Noviembre y Diciembre, si durante un ciclo de traba -- jo hay un cambio programado a otro turno que suponga retraso en el -- disfrute del descanso que estaba establecido se aplicará el criterio de dar previamente un descanso compensatorio (o abono en caso de ne -- cesidad) de un día, si el tiempo trabajado es igual o inferior a dos días. El descanso será de dos días cuando haya trabajado más de dos días (se podrá compensar con abono en caso de necesidad). Como excep -- ción, si el cambio de turno se realizase en el turno de noche, se da -- rá un día de descanso por un día trabajado y de dos días de descanso por dos o tres días trabajados.

El descanso anticipado por incorporación de vacaciones a un turno en los días en que éste libre, es una eventualidad en favor del trabaja -- dor. Si éste fuera requerido al trabajo en dichos días de descanso, no habrá adquirido derecho a compensación.

Provisionalmente, y siempre que las necesidades del servicio lo re -- quieran, el personal queda obligado, previo aviso con cuarenta y -- ocho horas, a someterse al régimen de turnos rotativos.

Si después de haber abandonado el trabajo por finalización de su jor -- nada algún trabajador fuera llamado por la Dirección de la Empresa -- para realizar algún servicio se le abonarán como horas extraordina -- rias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de -- tres horas, aún en el supuesto de que, al presentarse al trabajo, ya no se consideran necesarios sus servicios.

Entre la finalización de un trabajo y el comienzo de la jornada de -- trabajo del día siguiente mediarán como mínimo doce horas; si dicho trabajo se prolongase después de la jornada laboral en ocho horas, -- se descansará el día siguiente además de percibir la retribución -- extraordinaria correspondiente.

Artículo 49.- Guardia y retén.- Las características de la industria requieren el establecimiento de sistemas de guardia y retén en sus centros de trabajo, para atender tareas o asuntos inaplazables, fue -- ra de la jornada.

Se entiende por guardia la presencia periódica y programada del tra -- bajador en el centro de trabajo en día de descanso o festivo durante las horas preestablecidas, realizando los trabajos a que se refiere -- el apartado anterior.

Se entiende por retén la situación en la que el trabajador se encuen -- tra a disposición de la Empresa fuera del centro de trabajo, pero -- dentro del radio de acción del sistema de localización establecido.

La Dirección de la Empresa elaborará, oyendo a los trabajadores afectados, un calendario anual de guardia y retenes, remitiendo copia al Comité.

La guardia se retribuirá al módulo de la hora extraordinaria y el retén al módulo de la ordinaria.

Artículo 50º.- Excedencia voluntaria.- La Compañía podrá conceder excedencia voluntaria a su personal por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años, siempre que se den al mismo tiempo las condiciones siguientes:

- Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar, estudios u otro.
- Que el personal que la solicite lleve más de dos años al servicio de la Empresa.
- Que no se encuentre un 2 por 100 de la plantilla en tal situación o, aunque no se diera la anterior circunstancia se hallaren disfrutando la excedencia dos trabajadores del mismo Departamento.

La falta de veracidad en la exposición de las circunstancias condicionantes dejará sin efecto la excedencia, por vicio de consentimiento estando facultada la Compañía para rescindir el contrato de trabajo con el excedente, dando por extinguida toda relación laboral.

Admitiéndose que los motivos de tipo familiar o estudios pueden dar lugar a trabajos por cuenta propia o ajena del excedente, si ellos fueran propios de su profesión en la Empresa, dejaría igualmente sin validez la excedencia, con los efectos señalados en el párrafo anterior.

No se computará a efecto alguno el tiempo transcurrido en esta situación. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa; pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la excedencia deberá el interesado solicitarlo por escrito. La omisión de esta diligencia en su forma y fondo se interpretará por la Compañía como manifiesto deseo de no reincorporación, pasando a considerar la baja como definitiva a todos los efectos.

Artículo 51º.- Excedencia forzosa.- Se considerará excedencia forzosa la derivada del cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, y el desempeño de cargos públicos o sindicales, de ámbito provincial o superior cuando las disposiciones legales vigentes así lo establezcan y durante el tiempo de permanencia en esta situación.

La excedencia forzosa no dará derecho al personal que la disfrute a la percepción de retribución alguna, salvo en el supuesto de servicio militar, que percibirá el 100 por 100 de su sueldo base durante el período de permanencia en esta situación.

Concluido el motivo o la razón para el que fuera otorgada, el beneficiario podrá incorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 52º.- Licencias retribuidas y no retribuidas.-

Retribuidas.- El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

- Matrimonio, quince días naturales.
- Fallecimiento del cónyuge, cuatro días naturales.
- Fallecimiento de padres o hijos, cuatro días naturales.
- Fallecimiento de hermanos o nietos, tres días naturales.
- Fallecimientos de familiares políticos del mismo grado, tres días naturales.
- Fallecimiento de abuelos, tíos carnales o políticos y sobrinos, un día natural.
- Alumbramiento de esposa, tres días naturales.
- Bodas de hijos o hermanos, un día natural.
- Primera comunión de hijos y bautizos, un día natural.
- Traslado de domicilio habitual, dos días naturales.

Para estos tres últimos casos es necesario solicitar el permiso con una semana de anticipación.

Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público o lícito inexcusable.

Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, en que la licencia será de hasta tres días naturales. Estos afectos, los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos en el mismo grado.

Por motivos distintos de los recogidos anteriormente o cuando se trate de prolongar la ausencia por tiempo superior al que se señala para cada uno de ellos, bien por razón de distancia o por otras causas justificadas, la Dirección de la Empresa podrá autorizar al trabajador para que falte al trabajo, en las condiciones que en cada caso se determinen.

No retribuidas.- Se podrán conceder a los trabajadores, previa solicitud al Departamento de Personal, licencias sin retribución que no excedan en total de diez días naturales al año.

La duración de estas licencias será determinada en cada caso por el Departamento de Personal y supeditada a las necesidades de la Empresa.

CAPITULO VII

Realizaciones sociales

Artículo 53º.- Comedor.- El personal adscrito al complejo industrial de La Coruña que trabaja en horario de jornada normal, podrá usar el comedor instalado en dicho recinto efectuando el almuerzo, que sólo se servirá en los días laborables. En el supuesto caso de que se estableciera una jornada reducida de verano, tampoco se servirá el almuerzo durante la misma al personal afectado por aquélla.

Los trabajadores participarán en el coste de la comida servida por la Empresa con treinta pesetas (30) por comida. Para años sucesivos, contados a partir del día 1 de Enero de 1985, este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios, siempre que el coste de la comida experimente un aumento como consecuencia de la elevación de los precios de los productos alimenticios en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Al personal que trabaja en régimen de turno se le servirá por cuenta de la Empresa, el alimento sólido y la bebida establecidos en el artículo 73 bis del Reglamento de Régimen Interior.

En las oficinas de Madrid y también por cuenta de la Empresa se servirá un desayuno.

Artículo 54º.- Subvención por Transporte y Comida.- Para el personal del Centro de Trabajo de Madrid que ha solicitado realizar su jornada en horario de mañana y tarde se establece una subvención por comida y transporte de 500 pesetas brutas por día de asistencia al trabajo, excepto en los meses de jornada reducida de verano.

Artículo 55º.- Ayudas al Estudio.- Para el personal fijo de plantilla a la fecha de la firma de este Convenio, así como para sus hijos la Empresa convocará anualmente la concesión de Ayudas para facilitar los estudios que realicen, de acuerdo con las normas y valores que se establecen en este artículo.

Expresamente se pacta que el personal de nuevo ingreso gozará de esta realización social, si bien la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60% sobre los valores que se establecen, en tanto no se modifiquen por acuerdo suscrito en Convenio Colectivo.

Las ayudas al estudio consistirán en una cantidad en metálico para cada tipo de estudios cuya cuantía, así como los requisitos y condiciones para obtenerlas, se determinará en cada convocatoria anual de la que se dará cuenta a los Comités de Empresa.

Los importes de las ayudas para los cursos 1982-1983, 1984-1985 y 1986-1986 serán:

Enseñanza	Importe anual máximo
Educación Preescolar (a partir de los tres años)	13.514
General Básica I	23.160
General Básica II	34.738
Bachillerato o Formación Profesional	42.458
	{52.108
Enseñanza Superior (1)	{96.496 (1)

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar, la ayuda normal de 52.108 pesetas será complementada con otra de 44.388 pesetas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de --- 96.496 pesetas.

Por lo que se refiere a la cuantía de las ayudas, dentro de las cifras máximas establecidas para un curso completo, la Dirección de la Empresa resolverá, teniendo en cuenta la propuesta de los dos miembros del Comité de Empresa y el coste real del tipo de estudio para el que se solicita la ayuda.

Ayudas Especiales.— Cuando se trate de estudios especiales (de los no previstos anteriormente), la solicitud deberá informar con la necesaria extensión acerca de la modalidad de estudios, cuantía de los gastos originados, etc., para que puedan ser considerados por la Dirección, previo informe de los dos miembros del Comité de Empresa.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas para la "Convocatoria de Ayudas al Estudio, curso 1984-1985" depositadas en el IMAC.

Artículo 56º.— Ayuda médico-farmacéutica, sanatoria y quirúrgica.— La Empresa, anualmente, otorga ayudas económicas —cuya cuantía se establece en las normas por las que se rige su concesión— a sus trabajadores fijos de plantilla a la firma de este Convenio, para que, con cargo a ellas, puedan atender, en parte, a los gastos que les ocasiona la asistencia médica que, libremente, soliciten para sus beneficiarios y la medicación que les prescriban.

La cuantía de la ayuda médico-farmacéutica para los años 1984, 1985 y 1986 son 6.033 pesetas por beneficiario.

Expresamente se pacta que la ayuda médico-farmacéutica no será en lo sucesivo de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Con independencia de estas ayudas médico-farmacéuticas, la Empresa sufragará al trabajador los gastos ocasionados a él o a sus beneficiarios por asistencia a sanatorios, intervenciones quirúrgicas o partos, con arreglo a las tarifas que, para cada supuesto, se han establecido.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas, depositadas en el IMAC.

Artículo 57º.— Clínica de Empresa.— Dirigida por el Médico de Empresa con asistencia de Ayudantes Técnicos Sanitarios, existe en Refinería un servicio de clínica dotado con todos los elementos necesarios para realizar, entre otras, las siguientes funciones:

- Servicio permanente de guardia durante las 24 horas por ATS.
- Prestación de los primeros auxilios en el caso de accidente o enfermedad durante el trabajo. El trabajador por prescripción del servicio permanente de guardia y previa autorización de su superior correspondiente podrá ausentarse del trabajo.
- Prestación gratuita de especialidades farmacéuticas de uso más frecuente, para lo cual se dispone de un pequeño depósito de medicamentos, así como realización de curas e inyecciones.

- Reconocimiento anual obligatorio de todo el personal consistente, en radioscopia, toma de tensión arterial, análisis de orina y sangre, y cualquiera otra que a juicio del médico fuera aconsejable o necesaria.
- Reconocimientos trimestrales del personal que trabaja con productos tóxicos.
- Servicio de ambulancia para la evacuación de enfermos y/o accidentados.
- Colaboración con las campañas de la Dirección General de Sanidad y/o Consejería de Sanidad, vacunando a todo el personal y familiares contra la poliomielitis, viruela, tuberculosis, difteria, gripes, catarros, etc.
- Realización de cursillos de "primeros auxilios".

En las oficinas centrales de Madrid y dirigido por el Médico de Empresa con asistencia de un ATS, existe un servicio similar al anterior durante las horas de oficina.

Artículo 58º.— Pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.—

- a) Se confirma la supresión con efecto del 1º de Julio de 1984 del Plan de Pensiones a que hace referencia el artículo 55 del Convenio Colectivo con vigencia para los años 1982 y 1983.
- b) La Dirección de la Empresa adquiere el firme compromiso de restablecer un Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social tan pronto se publiquen las normas legales que regulen esta materia y estando las partes sujetas a lo que se disponga en las mismas.
- c) La Dirección se compromete a financiar las prestaciones que pudieran producirse, de acuerdo con el Reglamento del Plan suprimido, en el periodo comprendido entre el 1º de Julio de 1984 y la fecha de entrada en vigor del Nuevo Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social.
- d) Como consecuencia de la supresión del Plan a que se hace referencia en el apartado a), los remanentes del Fondo que se había constituido se destinarán:
 1. A constituir la reserva matemática de los trabajadores o sus familiares que tuviesen reconocida una prestación periódica con anterioridad al día 1º de Julio de 1984.
 2. A financiar las indemnizaciones alzadas a que se refiere el artículo 25 b) siempre que el hecho causante se hubiese producido con anterioridad al 1º de Julio de 1984.
 3. A constituir la reserva matemática de los trabajadores que, cumpliendo a lo largo de 1984 la edad de 60, 61, 62, 63 ó 64 años, hubiera optado, de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, por la jubilación anticipada en dicho año.
 4. A financiar el pago de las primas, hasta donde sea posible, del Nuevo Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social que se establezca de acuerdo con el compromiso adquirido en el apartado b).
- e) En el año 1984 la Empresa no aportará cantidad alguna al Fondo de Pensiones.

Artículo 59º.— Anticipos.— La Empresa ha constituido un fondo de anticipos dotado con veintidós millones de pesetas para los trabajadores del centro de trabajo de La Coruña y con seis millones de pesetas para los de las oficinas centrales.

Tales anticipos, que son independientes de los que legalmente corresponden por los haberes devengados, serán autorizados por los Comités de Empresa, de acuerdo con el Reglamento interno de la Junta Rectora del Fondo de Anticipos, que regula esta prestación.

Artículo 60°.- Transporte.- Para la ida y regreso al trabajo del personal femenino o del trabajador en turno, la Empresa tiene establecido un sistema de transporte gratuito desde determinados puntos de la ciudad de La Coruña hasta la Refinería o al terminal marítimo.

Artículo 61°.- Vestuarios, ropa de trabajo y equipo de seguridad.- Se dotará de vestuario y ropa de trabajo a los trabajadores que se expresan y en la forma que se indica.

- a) Se proporcionará uniforme al personal de cocina, conedor, conductores, conserjes, ordenanzas, porteros, guardas y botones. Estos uniformes tendrán una duración mínima de seis meses.
- b) A todos los operarios se les proporcionará trajes de trabajo (monos), los cuales tendrán una duración mínima de seis meses.
- c) Al personal de laboratorio y clínica se les proveerá de batas de trabajo, cuya duración mínima será de seis meses.
- d) Igualmente la Empresa dotará de los equipos de seguridad convenientes al personal cuya función lo requiera.

Los plazos de duración de las prendas más arriba señaladas podrán ser reducidos, a juicio de la Dirección de la Empresa; los demás tipos de ropa de trabajo que la Empresa pueda proporcionar tendrán la duración que en cada caso se fije.

Las prendas y vestuario de trabajo que la Empresa proporcione son propiedad de la misma. El poseedor no podrá utilizarlas más que durante el servicio y está obligado, por su cuenta, a conservarlas y mantenerlas en buen estado de presentación y limpieza, durante el periodo mínimo de duración, y a devolverlas, en los casos en que deba dejar de usarlas o al sustituirlas por otras nuevas.

Artículo 62°.- Economato.- Se mantendrá la adhesión de la Compañía al economato laboral ESDECO en La Coruña y al economato laboral del INI en Madrid, asumiendo a su cargo, la Empresa las cuotas de los trabajadores fijos de plantilla, así como las de los pensionistas residentes en La Coruña y Madrid.

A petición de una de las partes, Empresa o Comité de Empresa, podrán sustituirse los economatos citados en el párrafo anterior por otros elegidos de común acuerdo.

Si por cualquier circunstancia desapareciese esta mejora social y la Empresa no lograse adherirse a otro economato laboral similar, las cuotas revertirán en favor de cada trabajador.

Artículo 63°.- Seguro colectivo de vida y accidente.- La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida accidentes para todos los trabajadores fijos de plantilla.

El capital asegurado por trabajador es de 2,5 millones de pesetas para los casos de fallecimiento por muerte natural o incapacidad profesional y permanente, de 5 millones de pesetas en caso de fallecimiento por accidente y de 7,5 millones de pesetas si la muerte sobreviene por accidente de circulación.

El personal participará en el coste de las primas con un 15% de su importe anual, abonado de forma lineal entre todos los Titulares de la póliza; a tal fin la Empresa deducirá de los haberes mensuales (14 pagas) la catorceava parte de la cantidad que resulte de dividir el 15% del coste de la prima entre el número de titulares. Para años sucesivos los incrementos de prima no podrán repercutir en cada trabajador en porcentaje superior al incremento salarial que se pacte en convenio.

Artículo 64°.- Premios y trofeos de seguridad.- La Empresa establece anualmente unos premios en metálico y un trofeo de seguridad para premiar a los trabajadores del centro de trabajo de La Coruña --

que, individualmente y por secciones, se hayan destacado más en la consecución de los objetivos establecidos por el Departamento de Seguridad de la Empresa.

Artículo 65°.- Grupo de Empresa del centro de trabajo de La Coruña.- Estará formado por cinco miembros elegidos de entre todo el personal más un miembro nato de entre los componentes del Comité de Empresa y otro elegido por la Dirección de la Empresa. Las elecciones para miembros del Grupo de Empresa se harán coincidir con las de los Comités de Empresa y dicho cargo tendrá la misma duración. El Grupo de Empresa asumirá, en exclusiva, la organización de las actividades que se establecen en el presente Convenio, bajo la fiscalidad económica de la Dirección de la Empresa y fuera de las horas de trabajo.

La Empresa asignará anualmente una cantidad para poder realizar dichas actividades. Los componentes de esta Comisión elaborarán un Reglamento para el funcionamiento interno del Grupo de Empresa. Sus competencias abarcan la organización de las siguientes actividades:

- Bienales de literatura, pintura, fotografía, cine, etc.
- Deportes, Juegos y entretenimiento.
- Pabellón náutico y pista polideportiva.
- Biblioteca circulante.
- "Camping" y pabellón de Aranga.
- Fiesta infantil de Navidad.
- Revista de Empresa.

Artículo 66°.- Grupo de Empresa del centro de trabajo de Madrid.- Estará formado por ocho miembros elegidos de entre todo el personal más un miembro nato de entre los componentes del Comité de Empresa y otro elegido por la Dirección de la Empresa. Las elecciones para miembros del Grupo de Empresa se harán coincidir con las de los Comités de Empresa, y dicho cargo tendrá la misma duración. El Grupo de Empresa asumirá, en exclusiva, la organización de las actividades que se establecen en el presente Convenio, bajo la fiscalidad económica de la Dirección de la Empresa y fuera de las horas de trabajo.

La Empresa asignará anualmente una cantidad para poder realizar dichas actividades.

Los componentes de esta Comisión elaborarán un reglamento para el funcionamiento interno del Grupo de Empresa.

Sus competencias abarcan la organización de las siguientes actividades:

- Bienales de literatura, pintura, fotografía, cine, etc., (conjuntamente con el Grupo de Empresa de La Coruña).
- Deportes, Juegos y entretenimientos.
- Biblioteca circulante.
- Fiesta infantil de Navidad.
- Revista de Empresa (conjuntamente con el Grupo de Empresa de La Coruña).

Artículo 67°.- Ayuda a la vivienda.- Para el año 1984 queda prorrogado el Reglamento del Plan de Ayudas Económicas al personal para adquisición de vivienda 6ª Fase, Convocatoria para los años 1981-1983.

Artículo 68°.- Fumaderos y máquinas de bebidas.- La Empresa mantendrá, dentro de las dependencias de su centro de trabajo de La Coruña, los necesarios locales apropiados para fumar.

Asimismo, tiene e instalará nuevas máquinas para conservación de bebidas en los lugares apropiados de sus recintos del centro de trabajo de La Coruña.

Artículo 69°.- Sala de reuniones.- La Empresa facilitará los locales adecuados para la celebración de reuniones del personal, de acuerdo con las normas que rigen para la concesión de los mismos.

CAPITULO VIIISeguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 70º.- Composición y funciones del Comité de Seguridad.- Con las funciones y carácter que determina el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el deseo de potenciar su actuación, existirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada uno de los Centros de trabajo de la Compañía.

Su composición será la siguiente:

Centro de trabajo de La Coruña:

Presidente: Director de Refinería o persona en quien delegue.

Vocales:

- Jefe del Departamento de Seguridad
- Jefe del Servicio Médico de la Empresa
- Ayudante Técnico Sanitario
- Técnico de Seguridad
- Un Secretario de entre los Administrativos
- Cuatro representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

Centro de trabajo de Madrid:

Presidente: De libre designación por la Dirección de la Empresa.

Vicepresidente: Médico de Empresa

Vocales:

- Ayudante Técnico Sanitario.
- Técnico de Seguridad.
- Un Secretario de entre los administrativos.
- Tres representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

Funciones.- Serán funciones de este Comité las de promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Organismo competente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se retardará si es posible, la entrada, en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso. De estas reuniones se levantará acta y se enviará a donde proceda.

La Compañía facilitará al Comité de Seguridad e Higiene los datos necesarios para el buen desempeño de las funciones a que le faculta la Ley.

Accidentes.- La Empresa facilitará en todo momento la visita de cualquier miembro del Comité de Seguridad e Higiene que fuese requerida por cualquier trabajador que denuncia riesgo inminente de accidente.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene elegidos en representación de los trabajadores participarán en la confección de los informes de accidentes.

Siniestros.- El servicio contra incendios es permanente, y en caso de siniestro todo el personal de la factoría cumplirá las órdenes del Director de la misma o de aquella persona en quien haya delegado, cumpliendo todos aquellos servicios que le sean ordenados sin distinción de su categoría ni cargos, para colaborar con una mayor eficacia a la extinción de siniestros.

Norma subsidiaria.- En lo no previsto en el Reglamento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones complementarias.

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

Los miembros de los Comités de Centro dispondrán de un máximo de cuarenta horas laborales mensuales para ausentarse de su lugar de trabajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de

CAPITULO IXFunciones de la representación de los trabajadores y acción sindical en la Empresa.-

Artículo 71º.- Norma general.- Esta materia se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores promulgado con fecha 10 de Marzo de 1980, Ley 8/1980 y cuantas disposiciones oficiales regulen su funcionamiento.

La Empresa pondrá a disposición de los Comités un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

Igualmente facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de Trabajo.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo, tablones de anuncio que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones o información de interés laboral.

La Dirección dará cuenta previa al Comité de las comunicaciones de interés laboral que publique, el cual podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación.

Empresa por periodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Caso de que algún o algunos miembros del Comité rebasen las horas que tuviesen asignadas en un número superior a cinco, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no sea rebasado el máximo total de horas del Comité.

La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

En el cómputo de horas que tiene asignadas el Comité para el desempeño de sus funciones, no se incluirán las empleadas en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Los presidentes de los Comités dispondrán de un número adicional de 10 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades. De igual modo, los secretarios de los respectivos Comités dispondrán de un número adicional de 30 horas mensuales. Se entiende que esta ampliación de horario se refiere a una sola persona por cada Comité.

Los Comités recibirán información referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Los Comités podrán solicitar cualquier otra información que consideren convenientes a sus fines de representación, debiéndole ser facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

De todas las notas y avisos de la Dirección que sean publicados en los tabloncillos de anuncios, se facilitará una copia al Comité de Empresa, a efectos de que si éste lo estima oportuno proceda a su publicación en el idioma vernáculo correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— Los trabajadores que el 9 de Abril de 1981 ostenten la categoría de Oficial de Tercera de Mantenimiento, Operador de tercera, Ensayista de segunda y Auxiliar administrativo, conservarán, con carácter excepcional, el derecho al ascenso, respectivamente a Oficiales de segunda de Mantenimiento, Operador de segunda, Ensayista de primera, y Oficial de segunda administrativo, por rigurosa antigüedad con ocasión de vacante y teniendo que asistir, si así lo estima la Empresa, a un curso de capacitación.

Segunda.— Los Ayudantes Especialistas del Taller Mecánico pueden ascender a Oficiales de tercera de dicho Taller si superan un curso de capacitación y aptitud. Al no existir en dicho Taller vacantes de Oficiales de tercera, por cada ascenso a Oficial de tercera que se lleve a efecto conforme al párrafo anterior se amortizará una plaza de Ayudante Especialista.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Las realizaciones sociales, cuyos Reglamentos no están incorporados a este Convenio Colectivo se regirán por sus Reglamentos respectivos, cuyos textos están visados por los miembros de la Comisión Negociadora.

Segunda.— El personal con contrato de trabajo eventual en la fecha de vigencia de este Convenio, sólo tendrá derecho al seguro colectivo de vida-accidentes, comedor, participación en beneficios y paga de febrero en proporción al tiempo trabajado.

Tercera.— El personal de nuevo ingreso a partir de la firma de este Convenio, mientras se encuentre en la situación de eventual, temporal o cualquier otra modalidad de contrato, excepto el de fijo, y en la categoría que fuere, seguirá un régimen económico que resulte de aplicar a las cuantías vigentes en cada momento en las tablas de salarios base, en los demás conceptos retributivos y en las realizaciones sociales a las que tuviera derecho, una reducción del 30%.

Cuarta.— Expresamente se reconoce la vigencia del Apartado b) 3 del Artículo 36 del Convenio en relación con los ascensos por antigüedad, así como la Disposición Transitoria Primera produciéndose, por tanto, los ascensos de manera automática tan pronto se cumplan los requisitos exigidos en dichas disposiciones. Ello no obstante, si algún trabajador ascendido en virtud de las mismas no demostrase la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto, volvería al puesto de procedencia no haciendo uso la Dirección de las facultades que la vigente legislación le confiere por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

La presunta falta de aptitud será apreciada una vez transcurridos tres meses desde que ocupó la plaza por el mando directo del trabajo-

jador, pudiendo éste solicitar la realización de una prueba práctica o un nuevo período de prueba no superior a un mes. El resultado de la prueba o del nuevo período determinarán, definitivamente, después de informar y oír al Comité de Empresa, la confirmación o no del ascenso. En caso de no superación de la prueba elegida, corresponderá al ascenso al trabajador que ocupe el segundo lugar en la relación de ascensos por antigüedad y así sucesivamente hasta agotar la lista.

La prueba elegida por el trabajador se ajustará a los programas previamente establecidos para cada categoría.

DISPOSICION FINAL

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior y la Ordenanza Laboral del Refino de Petróleos en cuanto se oponga a lo que esté regulado en este Convenio Colectivo.

En todo lo no previsto en este Convenio, en el Reglamento de Régimen Interior o en la Ordenanza, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS BASE ANUAL (distribución en catorce pagas)

NIVEL 1	Técnico Superior, Analista de Sistemas, Jefe de Turno, Jefes de 1ª Administrativos	Máximo: 3.486.462,-- Mínimo: 1.795.962,--
NIVEL 2	Ayudante Técnico, Ayudante Técnico Sanitaria	Máximo: 2.905.028,-- Mínimo: 1.572.494,--
NIVEL 3	Jefe de Taller, Jefe 2ª Administrativo, Jefe Almacén, Analista Programador	Máximo: 2.613.898,-- Mínimo: 2.322.726,--
NIVEL 4	Secretaría Dirección General	Máximo: 2.223.816,-- Mínimo: 2.133.138,--
NIVEL 5	Ayudante Terminal, Operador Area, Jefe Contraincendios, Jefe Vigilancia, Coordinador N.P.P.	Máximo: 2.081.058,-- Mínimo: 1.960.126,--
NIVEL 6	Programador, Secretaría Dirección Refinería, Analista Laboratorio, Delinante Proyectista, D.E.M.C. Jefe de Equipo, Oficial 1ª Administrativo, Secretaria, Conservador, Operador 1ª, Operador de Panel	Máximo: 1.902.502,-- Mínimo: 1.715.056,--
NIVEL 7	Capataz, Auxiliar Técnico, Oficial 1ª Mantenimiento	Máximo: 1.797.264,-- Mínimo: 1.695.862,--
NIVEL 8	Oficial Almacenero, Operador Ordenador, Conductor, Cocinero Encargado, Delinante Mecánico, Ensayista 1ª, Cocinero, Ordenanza/Conductor, Oficial 2ª Administrativo, Perforista y Verificador, Operador 2ª, Oficial 2ª Mantenimiento	Máximo: 1.615.394,-- Mínimo: 1.332.562,--
NIVEL 9	Almacenero, Operador 3ª, Oficial 3ª Mantenimiento, Ensayista 2ª, Ayudante Almacén, Auxiliar Administrativo, Recepcionista Telefonista	Máximo: 1.534.180,-- Mínimo: 1.248.772,--
NIVEL 10	Ayudante Especialista, Ayudante Comedor Cocina, Guardia, Ordenanza	1.322.760,--
NIVEL 11	Peón Ayudante, Fregadora Pinche, Guarda Pabellón de Arado	Máximo: 1.287.910,-- Mínimo: 1.210.846,--

N I V E L E S	SIN TRIENIOS			UN TRIENIO			DOS TRIENIOS			TRES TRIENIOS			CUATRO TRIENIOS			1 P. VINCULAC. y CINCO TRIENIOS			1 P. VINCULAC. Y SEIS TRIENIOS			2 P. VINCULAC. y SEIS TRIENIOS			2 P. VINCULAC. y SIETE TRIENIOS			
	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	Norm.	Noc.	Extra 175	
1	Máximo...	1576	384	2758	1610	403	2818	1644	411	2877	1678	420	2937	1712	428	2996	1780	445	3115	1814	454	3175	1848	462	3234	1882	471	3294
	Mínimo...	742	186	1299	776	194	1358	810	203	1418	844	211	1477	878	220	1537	946	237	1656	980	245	1715	1014	254	1778	1048	262	1834
2	Máximo...	1289	323	2256	1323	331	2316	1357	340	2375	1391	348	2436	1425	357	2494	1493	374	2613	1527	382	2673	1561	391	2732	1595	399	2792
	Mínimo...	633	159	1108	667	167	1168	701	176	1227	735	184	1287	769	193	1346	837	210	1465	871	218	1525	905	227	1584	939	235	1644
3	Máximo...	1145	287	2004	1179	295	2064	1213	304	2123	1247	312	2183	1281	321	2242	1349	338	2361	1383	346	2421	1417	355	2480	1451	363	2540
	Mínimo...	1002	251	1754	1036	259	1813	1070	268	1873	1104	276	1932	1138	285	1992	1206	302	2111	1240	310	2170	1274	319	2230	1308	327	2289
4	Máximo...	958	240	1677	992	248	1736	1026	257	1796	1060	265	1855	1094	274	1915	1162	291	2034	1196	299	2093	1230	308	2153	1264	316	2212
	Mínimo...	914	229	1600	948	237	1659	982	246	1719	1016	254	1778	1050	263	1838	1118	280	1957	1152	288	2016	1184	297	2076	1220	305	2135
5	Máximo...	882	221	1544	916	229	1603	950	238	1663	984	246	1722	1018	255	1782	1086	272	1901	1120	280	1960	1154	289	2020	1188	297	2079
	Mínimo...	825	207	1444	859	216	1504	893	224	1565	927	232	1625	961	241	1682	1029	258	1801	1063	266	1861	1097	273	1920	1131	283	1960
6	Máximo...	804	201	1407	838	210	1467	872	218	1526	906	227	1586	940	235	1645	1008	262	1764	1042	261	1824	1076	269	1883	1110	278	1913
	Mínimo...	761	176	1227	795	184	1287	829	193	1346	863	201	1406	897	210	1466	965	227	1584	999	235	1644	973	244	1703	1007	252	1783
7	Máximo...	743	188	1301	777	195	1360	811	203	1420	845	212	1479	879	220	1539	947	237	1658	981	246	1717	1015	254	1777	1049	263	1836
	Mínimo...	696	174	1217	729	183	1276	763	191	1336	797	200	1395	831	208	1455	899	225	1574	933	234	1633	967	242	1693	1001	251	1752
8	Máximo...	657	165	1150	691	173	1210	725	182	1269	759	190	1329	793	199	1388	861	216	1507	895	224	1567	929	233	1626	963	241	1686
	Mínimo...	612	128	896	646	137	956	680	145	1015	714	154	1075	748	162	1134	716	179	1253	750	188	1313	784	196	1372	818	205	1432
9	Máximo...	618	155	1082	652	163	1141	686	172	1201	720	180	1260	754	189	1320	822	206	1439	856	214	1498	890	223	1558	924	231	1617
	Mínimo...	479	120	839	513	129	898	547	137	958	581	146	1017	615	154	1077	683	171	1196	717	180	1265	751	188	1315	786	197	1374
10	UNICO ...	537	135	940	571	143	1000	605	152	1059	639	160	1119	673	169	1178	741	186	1297	775	194	1357	809	203	1416	843	211	1476
11	Máximo...	492	127	861	526	132	921	560	140	980	594	148	1040	628	157	1099	696	174	1218	730	183	1278	764	191	1337	798	200	1397
	Mínimo...	462	116	805	496	124	868	530	133	928	564	141	987	598	150	1047	666	167	1166	700	175	1228	734	186	1288	768	192	1344

N.º	V.º E.º L.º E.º	SIN TRIENIOS			UN TRIENIO			DOS TRIENIOS			TRES TRIENIOS			CUATRO TRIENIOS			1 P. VINCULAC. Y CINCO TRIENIOS			1 P. VINCULAC. Y SEIS TRIENIOS			2 P. VINCULAC. Y SEIS TRIENIOS			2 P. VINCULAC. Y SIETE TRIENIOS		
		Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175	Norm	Noct	Extra 175
1	Máximo ...	1712	428	2996	1749	438	3061	1786	447	3126	1823	456	3191	1860	465	3255	1894	484	3306	1971	493	3450	2008	502	3514	2048	512	3579
	Mínimo ...	848	212	1484	885	222	1549	922	231	1614	959	240	1679	996	249	1743	1070	268	1873	1107	277	1938	1144	286	2002	1181	296	2067
2	Máximo ...	1436	359	2513	1473	369	2578	1510	378	2643	1547	387	2708	1584	396	2772	1658	415	2902	1695	424	2967	1732	433	3031	1769	443	3096
	Mínimo ...	730	183	1278	767	192	1343	804	201	1407	841	211	1472	878	220	1537	952	238	1666	989	246	1731	1026	257	1796	1063	266	1861
3	Máximo ...	1282	321	2244	1319	330	2309	1356	339	2373	1393	349	2438	1430	358	2503	1504	376	2632	1541	386	2697	1578	395	2762	1618	404	2827
	Mínimo ...	1128	282	1974	1165	292	2039	1202	301	2104	1239	310	2169	1276	319	2233	1350	338	2363	1387	347	2428	1424	356	2492	1461	366	2567
4	Máximo ...	1075	269	1882	1112	278	1946	1149	288	2011	1186	297	2076	1223	306	2141	1297	325	2270	1334	334	2335	1371	343	2400	1408	352	2464
	Mínimo ...	1027	257	1798	1064	266	1862	1101	276	1927	1138	285	1992	1175	294	2057	1249	313	2186	1286	322	2251	1323	331	2316	1360	340	2380
5	Máximo ...	991	248	1735	1028	257	1799	1065	267	1864	1102	276	1929	1139	285	1994	1213	304	2123	1250	313	2188	1287	322	2253	1324	331	2317
	Mínimo ...	838	234	1637	872	243	1701	909	253	1766	946	262	1831	983	271	1896	1157	290	2025	1194	299	2090	1231	308	2155	1268	317	2219
6	Máximo ...	905	227	1584	942	236	1649	979	245	1714	1016	254	1778	1053	264	1843	1127	282	1973	1164	291	2037	1201	301	2102	1238	310	2167
	Mínimo ...	806	202	1411	843	211	1476	880	220	1540	917	230	1605	954	239	1670	1028	257	1799	1065	267	1864	1102	276	1929	1138	285	1994
7	Máximo ...	849	213	1486	886	222	1551	923	231	1616	960	240	1680	997	250	1745	1071	268	1875	1108	277	1939	1146	287	2004	1182	296	2069
	Mínimo ...	790	198	1383	827	207	1448	864	216	1512	901	226	1577	938	235	1642	1012	253	1771	1049	263	1836	1086	272	1901	1123	281	1966
8	Máximo ...	753	189	1318	790	198	1383	827	207	1448	864	216	1512	901	226	1577	975	244	1707	1012	253	1771	1049	263	1836	1086	272	1901
	Mínimo ...	603	151	1056	640	160	1120	677	170	1185	714	179	1250	751	188	1315	825	207	1444	862	216	1509	899	225	1574	936	234	1636
9	Máximo ...	710	178	1243	747	187	1308	784	196	1372	821	205	1437	858	215	1502	932	233	1631	969	243	1696	1006	252	1761	1043	261	1826
	Mínimo ...	659	140	979	696	149	1043	733	159	1108	770	168	1173	807	177	1238	781	196	1367	818	205	1432	855	214	1497	892	223	1561
10	Unico	611	153	1070	648	162	1134	685	172	1199	722	181	1264	759	190	1329	833	209	1458	870	218	1523	907	227	1588	944	236	1653
	Máximo ...	579	145	1014	616	154	1078	653	164	1143	690	173	1208	727	182	1273	801	201	1402	838	210	1467	875	219	1532	912	226	1620
11	Máximo ...	579	145	1014	616	154	1078	653	164	1143	690	173	1208	727	182	1273	801	201	1402	838	210	1467	875	219	1532	912	226	1620
	Mínimo ...	539	135	944	576	144	1008	613	154	1073	650	163	1138	687	172	1203	761	191	1332	798	200	1397	835	209	1462	872	215	1526

ANEXO III

Reglamento por el que se rige el Plan de Pensiones Complementarias de las concedidas por la Seguridad Social, aprobado por la Dirección General de Previsión del Ministerio de Trabajo por Resolución del día 23 de Enero de 1987.

I. ALICUOTE Y FINALIDAD DE LAS PRESENTES NORMAS

Artículo 1º.- Contenido.- Se regirá por las presentes normas el régimen de mejoras de la Seguridad Social obligatoria establecido en favor de su personal por la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., con carácter permanente, en forma voluntaria y a su exclusivo cargo.

Artículo 2º.- Finalidades.- A través de dicho régimen, la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., pretende garantizar a su personal y a los familiares del mismo, definidos como beneficiarios en las presentes normas, adecuada protección en las contingencias y situaciones en ellas reguladas: facilitar el merecido descanso a quienes vincularon sus mejores afanes al desarrollo de la Empresa y posibilitar, al mismo tiempo, la promoción a los cargos de responsabilidad de los jóvenes valores.

II. PERSONAS CON DERECHO A CAUSAR LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 3º.- Personas con derecho. Requisito General.

1. Causarán derecho a las prestaciones, cuando reúnan las condiciones específicamente exigidas para cada una de ellas, quienes al ocurrir el hecho causante de las mismas sean empleados fijos de plantilla de Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., y perciban una remuneración periódica consignada en nómina regular.
2. Asimismo, cuando reúnan las citadas condiciones causarán derecho a las prestaciones de los apartados VII, VIII y X, quienes con posterioridad a la vigencia de las presentes normas fallazcan después de haberse jubilado en la Empresa o causado baja en la misma, por haber sido declarados inválidos con derecho a pensión de la Seguridad Social.

Artículo 4º.- Situaciones asimiladas.- Se considerarán comprendidos en el número 1 del artículo anterior los trabajadores de la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., que al ocurrir el hecho causante de una prestación se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, licencia sin remuneración, excedencia forzosa, suspensión del contrato de trabajo por servicio militar, o en alguna de las demás que la legislación de Seguridad Social asimile al alta para las contingencias de que se trate, siempre que no suponga desvinculación definitiva de la Empresa. Se considerará en todo caso como desvinculación al desempleo total y subsidiado.

III. DE LAS PRESTACIONES MEJORADAS Y SUS CARACTERES

Artículo 5º.- Extensión objetiva del régimen de mejoras.- Serán objeto de mejora las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez y en favor de familiares que concede la Seguridad Social.

En los supuestos excepcionales recogidos explícitamente en estas normas la Empresa podrá conceder prestaciones aún en el caso de que las contingencias mencionadas en este artículo no originen pensiones de la Seguridad Social.

Artículo 6º.- Forma de los complementos.- Las prestaciones concedidas con arreglo a este régimen revestirán la forma de un complemento de las pensiones otorgadas por la Seguridad Social o de cualesquiera otras a que el trabajador o sus familiares tengan derecho por el mismo hecho causante y como consecuencia de su vinculación a la Empresa en virtud de la legislación, Convenio Sindical Colectivo u otro título de exigir, vigentes al tiempo de producirse aquel hecho

La Empresa asumirá, en su caso, el pago de la diferencia entre las cantidades devengadas por todos los títulos antes citados y el porcentaje garantizado en virtud de las presentes normas para cada contingencia de las enumeradas en el artículo anterior.

Artículo 7º.- Bases reguladoras de los complementos.

1. Se considerará como remuneración y servirá de base reguladora para el cálculo de los complementos el conjunto de las cantidades líquidas que, en el momento de producirse el hecho causante, corresponda anualmente al trabajador por los siguientes conceptos:
 - a) Las percepciones de todas clases que sean fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento.
 - b) Las que sin ser de cuantía fija sean exigibles periódicamente, tales como la participación en beneficios.
 - c) El plus familiar o la prestación de la Seguridad Social que lo sustituya.
 - d) El plus de peligrosidad.
2. No serán en ningún caso objeto de cómputo a los efectos indicados:
 - a) Las cantidades que, cualesquiera que haya sido su periodicidad o frecuencia haya percibido el trabajador de la Empresa a título de liberalidad, siendo aleatoria su concesión y cuantía.
 - b) Las percibidas en concepto de horas extraordinarias.
 - c) Las que tengan su fundamento en la indemnización de gastos que el trabajador debía realizar con ocasión de su trabajo, tales como el plus de distancias, servicio de comedor, etc., y
 - d) Las que bajo el concepto de ayuda económica abona la Compañía como realizaciones sociales gratificables, tales como ayuda al estudio, ayuda médico-farmacéutica, etc.
3. Para la determinación de la cuantía computable de las remuneraciones a que se refiere el apartado b) del número 1 se tendrá en cuenta el promedio que hubiese representado para el trabajador en el último quinquenio anterior al hecho causante.
4. Las remuneraciones a que hace referencia el apartado c) del número 1 se computarán en la cuantía en que el trabajador las percibiera al producirse el hecho causante y en tanto que subsistan los familiares que motiven la prestación de conformidad con las disposiciones vigentes en cada momento; las variaciones familiares darán lugar al correspondiente reajuste. Este concepto dejará de computarse cuando, de conformidad con lo previsto en el número VI de la disposición transitoria 4ª del texto articulado I de la Ley de Seguridad Social, se aplique a los pensionistas el régimen de prestaciones familiares.

Artículo 8º.- Normas generales para el cómputo de los periodos de servicio.-

1. Se considerará como período de servicio a la Empresa para el cómputo de exigido en relación con la prestación de jubilación, al efectivamente servido en ella en las condiciones y situación a que se refiere el número 1 del artículo 3º.
2. Por excepción, tendrá la misma consideración el tiempo que el empleado de la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. haya servido en otra u otras Empresas si cuando se incorporase a ellas o ellas así se lo manifestó la Dirección de aquella compañía en forma escrita.
3. No se estimará como período de servicio a los efectos de este artículo el transcurrido por el trabajador en cualquiera de las situaciones del artículo 4º, con la única excepción de la incapacidad laboral transitoria, cualesquiera que fuere la causa de ésta.

Artículo 9º.- Régimen jurídico de las mejoras.- Las mejoras concedidas por virtud de las presentes normas tendrán los caracteres y el régimen jurídico previstos en la legislación de Seguridad Social para las mejoras voluntarias.

Artículo 10º.- Devengo y pago de las mejoras.

1. Los trabajadores o sus familiares beneficiarios causarán el derecho de los complementos de pensión desde la fecha en que se produzca la jubilación, la declaración de invalidez o la muerte si bien el reconocimiento de su cuantía y su pago serán posteriores a la concesión por la Seguridad Social de las pensiones que se complementen.
2. El importe íntegro anual de las mejoras concedidas se dividirá por catorce mensualidades, abonándose dobles las correspondientes a los meses de Julio y Diciembre de cada año.

Artículo 11º.- Alteración de circunstancias.- Una vez fijada la cuantía de un complemento con arreglo a las presentes normas, no se reducirá, aún cuando la Seguridad Social revalorice la pensión que sirvió de base para su cálculo; pero la Empresa no estará obligada a actualizarlo por dicha causa, ni a aumentar su cuantía por el retraso o impago por la Seguridad Social de la pensión oficial reconocida.

IV. RÉGIMEN FINANCIERO

Artículo 12º.- Obligaciones asumidas por la Empresa.- La Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., asume directamente y a su exclusivo cargo el pago de las mejoras concedidas.

Las cantidades devengadas por los pensionistas gozarán de las preferencias y protección jurídica otorgadas por el ordenamiento jurídico a los haberes del personal activo.

Por la misma razón, el derecho al percibo de pensión es personalísimo e intransferible. Cualquier intento de transferencia a título oneroso o gratuito a persona distinta del beneficiario no será reconocido ni admitido.

Artículo 13º.- Fondo de mejoras de pensiones.- En el caso de que la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. considere conveniente, podrá constituir un fondo de mejoras de pensiones, que se registrará en tal supuesto por los principios generales siguientes:

1. Se dotará con las cantidades que la Empresa destine anualmente, bien en cuantía alzada, bien estableciendo el porcentaje que estime conveniente sobre los haberes del personal en activo. Los productos financieros de las inversiones realizadas con los eventuales remanentes del fondo ingresará en el mismo de forma automática.

Sin perjuicio de su obligación de pagar las mejoras, la Empresa podrá dejar de efectuar nuevas aportaciones al fondo cuando lo considere conveniente.

2. El fondo carecerá de personalidad jurídica propia, pero disfrutará de independencia contable sin que las cantidades por el mismo satisfechas, o los remanentes de las mismas puedan en ningún caso confundirse con otras cuentas de la Empresa. A tal efecto, en los libros de contabilidad de la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., se figurará la existencia del fondo en cuenta independiente.
3. Las cantidades que constituyan el activo del fondo estarán afectas de forma exclusiva al cumplimiento y garantía de las mejoras concedidas sin que puedan aplicarse a responsabilidades distintas contraídas por la Compañía.

V. DE LA CONCESIÓN, GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LAS PENSIONES

Artículo 14º.- Junta Rectora.- Se constituirá una Junta Rectora del Régimen de Pensiones Complementarias, que estará compuesta por los siete miembros siguientes:

Presidente: El Director General de la Compañía.
 Presidente suplente: El Subdirector General de la Compañía.
 Vocales:

El Jefe del Centro de trabajo de los existentes que tenga mayor número de personal en su plantilla con excepción de las oficinas centrales; suplente de este Vocal será el Jefe Administrativo del mismo Centro de Trabajo.

El Jefe de Personal de las oficinas centrales; suplente el empleado que en su ausencia le sustituya en sus funciones.

El Jefe de Personal del Centro de trabajo que ocupe el segundo lugar por mayor número de personal en su plantilla, con excepción de las oficinas centrales; suplente, el empleado que en su ausencia le sustituya en sus funciones.

El representante (o suplente) del Jurado de Empresa o del personal de las Oficinas centrales, elegidos por los miembros del Jurado de Empresa de entre ellos mismos o por los Enlaces Sindicales de entre ellos.

Un representante o suplente de los Jurados de Empresa de los demás Centros de trabajo, elegidos de entre sus miembros y por ellos mismos.

Una persona perteneciente o no a la Compañía de libre elección del Presidente.

El Presidente, al reunirse la Junta, designará de entre sus miembros al que haya de actuar como Secretario.

Artículo 15º.- Competencia de la Junta.- En representación del Consejo de Administración de la Empresa, corresponderá a la Junta Rectora las facultades siguientes:

1. Reconocer en cada caso el derecho a los complementos de pensión y cifrar la cuantía de los mismos.
2. Proponer al Consejo de Administración la interpretación de las presentes normas.
3. En el caso de que se constituya el fondo a que se refiere el artículo 13º administrativo, efectuar con sus remanentes las inversiones que resulten convenientes, en su caso y proponer al Consejo la liquidación del mismo de conformidad con lo previsto al efecto en las presentes normas. Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 13, número 2, la Junta llevará la contabilidad adecuada para recoger el movimiento que se origine en el fondo, dando cuenta al Jurado de Empresa, dentro del primer trimestre de cada año, del estado de cuentas cerrado al 31 de Diciembre de año anterior.

Artículo 16º.- Procedimiento.

1. Las reuniones de la Junta serán convocadas por la Presidencia con la debida antelación, indicando el lugar y fecha de su celebración.
2. La Junta quedará válidamente constituida cuando estén presentes o representados cinco, al menos, de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de los asistentes y, en caso de empate, será de calidad el voto de quien actúe como Presidente.
3. De los asuntos que se traten y acuerdos que se adopten, se dejará constancia en el libro de actas que extenderá el Secretario, con el visto bueno del Presidente.

VI. DEL COMPLEMENTO DE JUBILACION

Artículo 17°.- Condiciones para causar el derecho.- Causarán derecho al complemento de la pensión de jubilación quienes estando comprendidos en el capítulo II, reúnan además las condiciones siguientes:

1. Haber cumplido la edad de sesenta y cinco años y haber solicitado la jubilación dentro de los seis meses anteriores al cumplimiento de dicha edad.
2. Haber servido a la Empresa, al menos, durante un periodo de quince años, de los cuales, los últimos cinco años serán inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.
3. Tener cubierto el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social exigido por el artículo 150, número 1, apartado b), del texto articulado I de su Ley reguladora, por consecuencia de trabajos efectuados en la Compañía o en cualquier otra Empresa.

Artículo 18°.- Cuantía del complemento.- La cuantía anual del complemento que la Empresa toma a su cargo se calculará en forma que, sumada a la pensión de jubilación de la Seguridad Social y, en su caso, a los complementos de la misma que el empleado recibía por todos los conceptos a que se refiere el artículo 6°, representen una percepción líquida anual igual al 100 por 100 de la base reguladora prevista en el artículo 7°.

Artículo 19°.- De la edad de jubilación.-

1. Si el trabajador no solicitase su jubilación dentro del plazo de seis meses a que se refiere el apartado 1 del artículo 17, a partir de los sesenta y seis años se disminuirá un 10 por 100 por cada año que cumpla en activo, la cuantía teórica del complemento de jubilación a que se refiere el artículo anterior. Si solicitare la jubilación transcurrido el plazo indicado y antes de cumplir los sesenta y seis años, se disminuirá igualmente el complemento en el 10 por 100.
2. En los casos en que el trabajador solicite y obtenga la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años, conservará su derecho a percibir, cuando los cumpla, el complemento de jubilación, siempre y cuando obtenga pensión de jubilación de la Seguridad Social y reúna los restantes requisitos exigidos en el artículo 17. En tal caso, a los efectos de fijar la cuantía del complemento a cargo de la Empresa, se estimará como importe de la pensión otorgada por la Seguridad Social el de la que hubiese correspondido al trabajador en el caso de haberse jubilado a los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 20°.- Del tiempo de servicio en la Empresa.- Quienes al tiempo de jubilarse y habiendo cotizado a la Seguridad Social durante el periodo exigido en las presentes normas, llevaran al servicio de la Empresa menos de quince años pero más de diez, tendrán derecho al complemento de pensión establecida, si bien, con una reducción del 10 por 100 de su cuantía teórica por cada año que falte para completar los quince de servicio.

Esta reducción será compatible, en su caso, con la prevista en el artículo anterior.

VII. DEL COMPLEMENTO DE VIJEDAD

Artículo 21°.- Beneficiario del complemento.-

1. Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando viuda que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., concederá a ésta un complemento de tal pensión.

2. Cuando al fallecer el trabajador su viuda causase solamente derecho a subsidio temporal de viudedad de la Seguridad Social, se le concederá no obstante la pensión complementaria de viudedad a cargo de la Empresa, en la cuantía y términos a que se refiere el artículo siguiente.

3. Si las trabajadoras de la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., dejasen al fallecer viudas con derecho a pensión de la Seguridad Social, éstos gozarán, en su caso, de los mismos derechos reconocidos a las viudas en el número 1 de este artículo.

Artículo 22°.- Cuantía del complemento.-

1. Servirá como base para el cómputo de los complementos de viudedad la reguladora de prestaciones a que se refiere el artículo 7°.
2. Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., asumirá el pago de la diferencia existente entre la pensión de viudedad de la Seguridad Social incrementada, en su caso, por los complementos a que se refiere el artículo 6°, y la percepción anual líquida del 50 por 100 de la base que corresponda aplicar conforme al número anterior. Para determinar la cuantía del complemento a cargo de la Empresa en los supuestos prevenidos en el número 2 del artículo 21, se presumirá que la viuda percibe de la Seguridad Social la pensión que le hubiese correspondido de reunir todos los requisitos exigidos para ello.

VIII. COMPLEMENTO DE ORFANDAD

Artículo 23°.- Beneficiarios del complemento.-

1. Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando hijos que sean preceptores de pensión de orfandad de la Seguridad Social, Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. les concederá un complemento de tal pensión.
2. Los hijos referidos serán beneficiarios del complemento desde el día del fallecimiento del causante hasta que cumplan los dieciocho años, salvo en los casos en que antes contraigan matrimonio o profesen religión. En ambos casos perderán el derecho al complemento de pensión, percibiendo en compensación un subsidio equivalente a una anualidad del mismo.
3. Cuando al cumplir la edad de dieciocho años, los hijos a que se refiere el número anterior, estuviesen incapacitados para el trabajo, seguirán percibiendo el complemento de pensión en tanto subsista su incapacidad.

La Junta Rectora podrá, asimismo, prorrogar temporalmente la percepción del complemento cuando el beneficiario al cumplir los dieciocho años, continúe cursando estudios o cuando concurren, a juicio de la misma, otras causas igualmente justificadas.

Artículo 24°.- Cuantía del complemento.-

1. Por cada huérfano con derecho al complemento Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. tomará a su cargo la diferencia entre el 15 por 100 líquido de la base reguladora de prestaciones de conformidad con el artículo 7° y la pensión de orfandad asignada por la Seguridad Social, incrementada en su caso por las cantidades a que hace referencia el artículo 6°.
2. No obstante, los complementos que establece el número anterior se reducirán en la cuantía estrictamente necesaria para que, sumados al resto de las pensiones que la viuda o hijos del empleado causante perciben de la Seguridad Social y de la Empresa, cualquiera que sea su título, no rebasen el 100 por 100 de la base reguladora antes citada.

IX. DEL COMPLEMENTO DE INVALIDEZ

Artículo 25º.- Beneficiarios del complemento.- Cuando un trabajador con derecho a percibir las prestaciones de este régimen sea declarado por la Seguridad Social inválido provisional o permanente, tendrá derecho a la concesión por Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. de un complemento de las prestaciones concedidas por aquélla en la cuantía y términos prevenidos en las presentes normas.

Artículo 26º.- Cuantía del complemento.- Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., tomará a su cargo los complementos en la forma y cuantía que se indican en los apartados siguientes referidos a cada uno de los supuestos.

a) **Invalidez provisional.-** El complemento a satisfacer por la Compañía será la diferencia líquida entre en 75 por 100 del salario regulador de prestaciones que corresponden diariamente al trabajador de conformidad con lo establecido en el artículo 7º y el subsidio temporal que le otorgue la Seguridad Social incrementado, en su caso, con los complementos que el empleado reciba por los conceptos a que se refiere el artículo 6º.

El derecho a percibir el complemento se extinguirá cuando se extinga el derecho a percibir el subsidio temporal de la Seguridad Social.

b) **Invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual.-** Mientras los trabajadores perciban los subsidios de espera o asistencia que se establecen en el artículo 136, número 1, b), del texto articulado 1 de la Ley de la Seguridad Social, la Empresa concederá un complemento cuya cuantía líquida se calculará en forma que sumado a los subsidios que otorgue la Seguridad Social y, en su caso, a los complementos de los mismos que el empleado reciba por todos los conceptos a que se refiere el artículo 6º representen una percepción líquida igual al 70 por 100 ó 50 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7º, según que, respectivamente, la invalidez se haya declarado como total o parcial para la profesión habitual.

En el momento en que los trabajadores lleguen a la situación prevenida en el apartado c) del mismo artículo una vez lograda la readaptación profesional, la Empresa le dará opción entre reincorporarse a la misma o percibir, con independencia de la cantidad alzada que reciba de la Seguridad Social, una indemnización que será equivalente al importe de uno o medio año de salario regulador de prestaciones establecido en el artículo 7º, según que la incapacidad haya sido declarada por la Seguridad Social como total o parcial.

En el caso de que el trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente total para su profesión habitual tenga cumplidos los cuarenta y cinco años cuando ésta le haya sobrevenido, si opta -como establece el número 2 del artículo 136 citado en el párrafo anterior- por recibir de la Seguridad Social una pensión vitalicia, la Empresa le concederá un complemento a la misma que se calculará en forma que, sumado a la pensión vitalicia de la Seguridad Social y, en su caso, a los complementos a que se refiere el artículo 6º, represente una percepción líquida igual al 70 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7º; pero si hubiera cumplido los sesenta años al ser declarado inválido, el complemento se calculará para alcanzar hasta el 100 por 100.

c) **Incapacidad permanente absoluta.-** Cuando la Seguridad Social declare a un trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la Compañía le otorgará un complemento a la pensión que otorga la Seguridad Social que se calculará de forma que, sumado a la misma y, en su caso, a los complementos del artículo 6º, le represente una percepción líquida

igual al 100 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7º.

d) **Gran invalidez.-** Cuando la Seguridad Social declare a un trabajador en estado de gran invalidez, el complemento a otorgarle por la Compañía será igual a la diferencia entre el 150 por 100 de su sueldo regulador de prestaciones del artículo 7º y la pensión que le otorgue la Seguridad Social, más los complementos a la misma que existan en su caso, de acuerdo con el artículo 6º.

X. DEL COMPLEMENTO EN FAVOR DE FAMILIARES

Artículo 27º.- Beneficiarios del complemento.- Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando parientes que perciban de la Seguridad Social la pensión en favor de familiares, Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., les concederá un complemento de tal pensión mientras que permanezcan como beneficiarios de ella.

Artículo 28º.- Cuantía del complemento.-

1. Por cada familiar con derecho al complemento en favor de familiares Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. tomará a su cargo la diferencia entre el 15 por 100 de la base reguladora de prestaciones de conformidad con el artículo 7º y la pensión en favor de familiares asignada por la Seguridad Social, incrementada, en su caso, por las cantidades a que se hacen referencia en el artículo 6º.

2. No obstante, los complementos que establece el número anterior, se reducirán proporcionalmente y en la cuantía estrictamente necesaria para que, sumados al resto de las pensiones que la viuda e hijos del empleado causante perciban de la Seguridad Social y de la Empresa, cualquiera que sea su título, no se rebasen el 100 por 100 de la base reguladora antes citada.

XI. DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 29º.- Reconocimiento de la pensión.

1. Procede el hecho causante de un complemento de pensión al presunto beneficiario lo pondrá en conocimiento de Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A., mediante solicitud a la que deberá acompañar la información necesaria y la documentación acreditativa de su derecho.
2. La Junta Rectora examinará la solicitud en su primera reunión posterior a la fecha en que se reciba, y podrá solicitar cuantos datos estime pertinentes para resolver sobre la misma.
3. El acuerdo que recaiga se notificará al solicitante por medio de escrito que expresará la clase y cuantía de la pensión concedida o, en otro caso, los motivos de su denegación.
4. Contra las decisiones de la Junta Rectora no cabe otro recurso que el de revisión por manifiesto error, o para la consideración de nuevos hechos distintos a los expuestos en la petición. El plazo para interponerlo será de treinta días a contar desde la notificación del acuerdo recurrido.
5. Concedida una pensión, la Junta Rectora podrá, en cualquier momento, exigir para su pago la presentación de la documentación que estime necesaria.

Artículo 30º.- Prescripción.

1. El derecho a solicitar el complemento de las pensiones reguladas en las presentes normas, prescribirá a los dos años de haber ocurrido el hecho causante de las mismas.

2. Reconocido el derecho al complemento de una pensión determinada, si el beneficiario o sus representantes legales no hicieran efectivo el importe de una o más mensualidades de él durante los seis meses siguientes a su devengo, prescribirá su

derecho al cobro de los mismos revertiendo, en su caso, sus importes al fondo de mejoras de pensiones, si existiese.

Artículo 22º.- Modificación de circunstancias personales.- Los beneficiarios están obligados a comunicar a Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. cualquier hecho o circunstancia que pueda originar una modificación en la cuantía de la pensión, en el derecho a la misma, o en el lugar y forma en que ha de satisfacerse.

XII. DE LA PÉRDIDA DEL DERECHO A LA PENSION

Artículo 32º.- Circunstancias determinantes.- Perderán el derecho a los complementos de pensión regulados en las presentes normas, los beneficiarios de los mismos que incurran en alguna de las circunstancias siguientes:

1. La pérdida de la pensión de la Seguridad Social que se complementaba de conformidad con la legislación vigente en cada caso.
2. La condena recaída sobre el beneficiario en sentencia firme que le declare autor, cómplice o encubridor de un delito, con excepción de los delitos culposos y de negligencia caren-tes de la nota típica de intencionalidad.
3. La realización de actos de hostilidad contra la Empresa o actividades manifiestamente contrarias a sus intereses.
4. La conducta deshonesto o inhumana.
5. El fraude o falsedad para la consecución de una pensión o la determinación de su cuantía, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o criminales en que hayan podido incurrir.
6. Cuando el beneficiario declarado inválido para el trabajo sea recuperado para el mismo y se reincorpore a la Empresa.
7. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos que le imponga la Compañía, en los casos de invalidez.
8. Si por cualquier circunstancia fuere dado de alta en la Compañía como trabajador en activo.

XIII. DE LA EVENTUAL DISOLUCION DEL FONDO DE MEJORA DE PENSIONES

Artículo 33º.- Destino de los remanentes.

1. Si constituido el Fondo a que se refiere el artículo 13 Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. desapareciese por disolución, absorción o cualquier otra figura jurídica prevista por la Ley, extinguiéndose las relaciones laborales con su personal, los remanentes existentes en tal momento, serían destinados a contratar con una Entidad aseguradora, elegida por la Junta Rectora, el pago hasta donde fuese posible de las pensiones reconocidas. Si fuese necesario realizar una rebaja en la cuantía de las pensiones, se efectuará en forma proporcional a sus respectivos importes anuales.
2. Cuando no fuese posible la contratación a que se refiere el número anterior o resultase sustancial la rebaja en el mismo prevista, la Junta Rectora se reserva el derecho de optar por el reparto de los eventuales remanentes entre los titulares de pensiones reconocidas. En tal caso, el reparto se efectuará en la forma que acuerde la Junta, en proporción al valor de capitalización de cada pensión y a la esperanza estadística de vida de su titular.

XIV.- DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL RÉGIMEN DE MEJORAS

Artículo 34º.- Vigencia.-

1. El régimen de mejoras regulado en las presentes normas se aplicará a partir del día 16 de diciembre de 1966.

En consecuencia, la jubilación, invalidez o fallecimiento que se produzcan en lo sucesivo, darán lugar, en su caso, a los derechos concedidos por el mismo.

2. Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S.A. se reserva el derecho de modificar o suprimir en el futuro el régimen de mejoras voluntarias regulado en las presentes normas. Sin embargo, cuando al amparo de ellas se haya reconocido concretamente a un trabajador o a sus familiares el derecho a una prestación periódica, dicho derecho no podrá ser anulado ni disminuído, si no es de conformidad con lo prevenido en las mismas.
3. Tampoco podrá negarse, el derecho al percibo de las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 26, b), cuando el hecho causante de la invalidez se haya producido con anterioridad a la modificación o supresión de las presentes normas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Por excepción a lo dispuesto en el presente Reglamento, causarán derecho a los complementos de las pensiones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social los trabajadores de PETROLIBER que hubiesen fallecido con anterioridad a la entrada en vigor de este Reglamento, en la cuantía que correspondiera al salario regulador que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7º tenía al fallecimiento cada causante.

Segunda.- Por excepción a lo dispuesto en este Reglamento, el personal de la Empresa que reuniendo las condiciones exigidas en estas normas, y que al entrar en vigor las mismas, permanezca en activo habiendo cumplido la edad de sesenta y cinco años, tendrá derecho al complemento de jubilación si solicita éste dentro de los seis meses siguientes a dicha vigencia, cualquiera que sea el tiempo de vinculación a la Empresa. Transcurrido dicho plazo se entenderá comprendido íntegramente en las normas del capítulo VI, moderadas, en su caso, por lo prevenido en la disposición transitoria siguiente.

Tercera.- Para que puedan acogerse al beneficio de solicitar el complemento a la pensión de jubilación que se establece en el capítulo VI, y como excepción a lo dispuesto en el presente Reglamento, la Junta Rectora establecerá, el día 31 de Diciembre de 1966, un censo en el que se recogerán los nombres de aquellos empleados de la Compañía que, razón a la edad con que ingresaron en la misma, no podrán alcanzar los quince años de servicio en la Empresa al cumplir la edad de sesenta y cinco años.

Se levantará un acta de dicho censo en la que se hará constar que tales empleados, al cumplir los sesenta y cinco años, tendrán derecho a solicitar el complemento de la pensión de jubilación en las mismas condiciones que si tuviesen cubierto el período de vinculación a la Empresa, siempre y cuando permanezcan en activo en la misma hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

ANEXO IV

NORMAS PARA LA CONCESION DE AYUDAS ECONOMICAS MEDICO-FARMACEUTICAS, SANATORIALES Y QUIRURGICAS, AYUDAS ESPECIALES Y OTRAS AYUDAS.-

1. Beneficiarios.- Se considerarán como beneficiarios a todo el personal empleado en PETROLIBER fijo de plantilla el momento de la firma de este Convenio, así como a los familiares de los mismos que figuren incluidos como perceptores del plus o prestación familiar.

2. Ayuda económica.- Se mantienen los tipos de ayudas económicas establecidas el 1 de Diciembre de 1964, si bien en lo sucesivo se denominarán: Ayudas médico-farmacéuticas, ayudas extraordinarias (sanatorias y quirúrgicas), ayudas especiales y otras ayudas.

3. Ayudas médico-farmacéuticas.- Tiene por objeto esta prestación ayudar a sufragar los gastos que pueda originar al trabajador la asistencia médica que solicite libremente, así como los gastos que se deriven de la misma, tales como farmacéuticos, radiológicos, fisioterapéuticos, de análisis y otras exploraciones complementarias. A este fin la ayuda consiste en que el trabajador podrá solicitar el reintegro de dicho gasto hasta los límites establecidos en el artículo 53.

Como queda dicho cada trabajador dispondrá de una cantidad anual fijada en atención a sus circunstancias familiares, que le será abonada a petición del trabajador a partir del 1º de Enero.

En ningún caso la dotación anual por trabajador para ayuda médico-farmacéutica podrá ser rebasada, circunstancia que se ruega al personal tenga siempre presente en su propio beneficio.

Ayudas extraordinarias (sanatorias y quirúrgicas). Se dispensarán estas ayudas en aquellos casos en que al trabajador o sus beneficiarios necesiten la asistencia sanatorial y/o quirúrgica de cualquier tipo, de acuerdo con el criterio del Médico de Empresa, el que procurará, en lo posible, respetar la elección del facultativo que haya hecho el trabajador de entre los pertenecientes al Colegio Oficial de Médicos de la localidad y, en casos especiales, podrá aprobar el que el enfermo sea atendido por un Médico ajeno a dicho Colegio.

Dentro de estas ayudas está comprendida la asistencia a partos.

La ayuda consistirá en la entrega de una cantidad en metálico de acuerdo con las tarifas que en cada momento tenga establecidas la Empresa. En dichas tarifas figura, con independencia de la cantidad a entregar por honorarios, según el tipo de intervención, la que corresponde por gastos de internamiento en un Sanatorio de la localidad, así como por derechos de quirófano, anestesia, medicación, alimentación por prescripción facultativa, radiografías, análisis, fisioterapia y otras exploraciones complementarias.

Anualmente la Empresa facilitará al Comité la cuantía por cada tipo de honorarios y tarifas.

Los gastos producidos por traslados al sanatorio se abonarán únicamente cuando, por prescripción facultativa, se realicen en ambulancia.

Los gastos originados dentro del sanatorio por acompañantes serán por cuenta del trabajador.

Los plazos máximos de ayudas económicas para la utilización de servicios de sanatorio, serán:

- a) Pequeñas operaciones, dos días.
- b) Medianas operaciones y partos, cinco días.
- c) Grandes operaciones, ocho días.
- d) Estos días señalados anteriormente, se podrán ampliar con la aprobación del Médico de Empresa.

Cuantos días de asistencia se prolonguen sobre los contemplados en los apartados anteriores, serán por cuenta del trabajador.

5. Ayudas Especiales.- Son aquellas que concede la Dirección, pre-

vio informe del Departamento de Personal, oído el Médico de Empresa, en ocasiones muy especiales o excepcionales.

6. Otras ayudas.- Dentro de este epígrafe se incluye, para el personal fijo de la Compañía y sus beneficiarios, la asistencia gratuita a la consulta de un clínico regida por el Médico dentista designado por la Empresa y que comprenderá, sin costo alguno para los empleados y sus beneficiarios, los tratamientos de estomatología, extracciones y empastes.

Los honorarios del Médico Dentista serán satisfechos directamente por la Compañía, no teniendo por tanto, que practicar desembolso alguno la persona que solicite este servicio.

Al personal fijo de Madrid se le abonará estos servicios de acuerdo con tarifas aprobadas.

7. Normas para la concesión de las ayudas.- En todo caso, el trabajador que desee utilizar una de estas ayudas habrá de solicitarlo del Departamento de Personal, atendándose a las siguientes normas:

- Ayudas médico-farmacéuticas.- Deberá comunicar al Departamento de Personal los gastos para su reintegro.

- Ayudas extraordinarias (sanatorias y quirúrgicas).- Se recomienda que antes de hacer uso de estos servicios se recabe en el Departamento de Personal información sobre las tarifas de honorarios para que el trabajador, previamente, tenga conocimiento de la cuantía de la ayuda que se le ha de prestar.

Para el cobro de esta ayuda deberá presentarse la minuta de los honorarios de facultativos y la factura del Centro sanitario.

- Ayudas especiales.- Debe solicitarse al Departamento de Personal, a quien se le proporcionará cuanta información estime conveniente sobre el caso. El Departamento de Personal recabará informe del Médico de Empresa para, a su vez, elevar la petición a la Dirección de la Compañía que es la que la autorizará o denegará.

- Médico-Dentista.- Para recibir asistencia del Médico-Dentista se precisa solicitar previamente un volante del Departamento de Personal.

8. Norma General. Cuantas diferencias de criterio puedan suscitarse en la interpretación de estas normas, serán resueltas por el Médico de Empresa con la Dirección.

9. Consideración final.- Como su nombre indica, estas prestaciones constituyen solamente una ayuda y, por consiguiente, no se pretende que las mismas puedan alcanzar o cubrir la totalidad de los gastos que ocasionen una enfermedad.

ANEXO Y

CONVOCATORIA DE AYUDAS AL ESTUDIO CURSO 1983/1984

La Dirección de la Empresa convoca entre sus empleados la concesión de "Ayudas al Estudio" para el curso didáctico 1983/1984 con arreglo a las siguientes normas:

1. Beneficiarios.-

Se considerarán como beneficiarios a todos los empleados de la Compañía que pertenezcan a la plantilla fija al momento de

la firma del Convenio, así como a sus hijos que figuren como preceptores de la prestación de protección a la familia de la Seguridad Social (a estos efectos se considerarán también beneficiarios a los hijos que vivan a expensas de sus padres - hasta la edad máxima de veintiséis años, siempre y cuando hubieran sido beneficiarios de esta ayuda en los años anteriores sin interrupción.-No se considerará interrupción la que se produzca como consecuencia de causa de fuerza mayor- Por tanto, a partir de los veintisiete años de edad, no percibirán ayuda aún en el caso de que continúen sus estudios).

Estas ayudas se otorgarán a quienes cursen estudios de la Ley General de Educación en Centros legalmente reconocidos y a quienes los realicen por enseñanza libre. En este caso, la ayuda se hará efectiva a la presentación de las calificaciones obtenidas en la evaluación global de final del curso académico.

En cualquier clase de enseñanza de las indicadas en la norma II, podrán ser beneficiarios de las ayudas para repetir curso, por una sola vez, quienes no hayan aprobado el número suficiente de asignaturas para pasar al curso siguiente, por tanto, para el curso 1983/1984, podrán solicitar ayuda los que, como consecuencia de las calificaciones obtenidas en el curso anterior, tengan que repetir estudios.

II. Cuantía de las Ayudas

Enseñanza	Importe anual máximo bruto. Ptas.
Educación Preescolar (a partir de 3 años)	13.514
General Básica I	23.160
General Básica II	34.738
Bachillerato o Formación Profesional . . .	42.458
Enseñanza Superior	52.108
	96.496 (1)

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar la ayuda normal de 52.108 pesetas brutas será complementada con otra de pesetas brutas 44.388 para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de 96.496 pesetas brutas.

Por lo que se refiere a la cuantía de las ayudas, dentro de las cifras máximas establecidas para un curso completo, la Dirección de la Empresa resolverá, teniendo en cuenta la propuesta de la representación del personal y el coste real del tipo de estudio para el que se solicite la ayuda.

III. Abono de las ayudas.- Los beneficiarios de las ayudas, las percibirán de la siguiente forma:

El pago de la ayuda preescolar será fraccionado en dos partes iguales, una de las cuales será pagada, dentro del mes de Octubre, siempre que sea posible, y la otra a final de dicho curso, previa presentación del justificante que acredite la realización de los estudios, y en el plazo de quince días a contar de la presentación de dichos justificantes.

La ayuda para estudios de General Básica, Bachillerato o Formación Profesional y Enseñanza Superior también será pagada de forma fraccionada, realizándose el pago de un 50 por 100 del importe una vez concedida la ayuda y, a ser posible, dentro del mes de Octubre. El pago del otro 50 por 100 se verificará dentro de los quince días siguientes a partir de que el beneficiario

justifique el aprovechamiento total del curso en primera convocatoria. Si el aprovechamiento no fuese total, quedará pendiente este pago hasta la presentación de las calificaciones obtenidas en los exámenes de la segunda convocatoria. En el caso de que, por las calificaciones obtenidas no le sea posible al beneficiario pasar al curso siguiente, perderá este 50 por 100 del importe de la ayuda. Los alumnos de 3º de BUP y 2º Curso del Primer Grado de Formación Profesional que en la convocatoria de Septiembre no hayan superado el curso completo pero puedan examinarse de las asignaturas pendientes (una ó dos) en las convocatorias del siguiente curso, no perderán el derecho a la percepción del segundo 50 por 100, siempre que, en esas convocatorias, superen el curso completo.

El importe de la ayuda complementaria para gastos de alojamiento (44.388), cuando la Enseñanza Superior se curse permanentemente fuera de la residencia familiar, se pagará en tres partes y dentro del primer mes de cada uno de los tres trimestres del curso escolar, con independencia de los resultados o evaluaciones globales.

Se encarece a todos la conveniencia de que se informe al Departamento de Personal de los resultados de las calificaciones finales, presentando el documento oficial que garantiza las notas obtenidas.

El plazo final para la presentación de las calificaciones definitivas de fin de curso, será el 1 de Octubre de 1984 salvo causas justificadas, a juicio de la Dirección. Si antes de dicha fecha no se presentan las notas, se perderá la dotación pendiente de entrega.

IV. Concesión de ayudas.- Las solicitudes serán informadas por la representación del personal y es potestativo de la Dirección de la Compañía su concesión o denegación.

V. Pérdida de la ayuda.- El beneficiario que a lo largo del curso pierda los requisitos para tener tal concesión, cesará en la percepción de la ayuda.

VI. Ayudas especiales.- Cuando se trate de estudios especiales (de los no previstos en el apartado II Enseñanza), la solicitud se hará utilizando el mismo modelo, si bien se deberá informar con la necesaria extensión acerca de la modalidad de estudios, cuantía de los gastos originados, etc., para que puedan ser consideradas por la Dirección, previo informe de la representación del Personal.

VII. Plazo de presentación de solicitudes.- Se presentarán en el Departamento de Personal en el plazo improrrogable que va desde la fecha del anuncio hasta el 3 de Octubre del corriente año.

VIII. El personal de nuevo ingreso, entendiéndose por tal aquél que figura de alta con posterioridad a la firma del Convenio Colectivo de 1984, gozará de esta realización social, si bien la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60% sobre los valores que se establecieron en las presentes normas.

420

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 1.724, la llave de estrella plana de 22 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.368, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», de Vilamallá (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de estrella plana de 22 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.368, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente: