



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXVI

Viernes 14 de febrero de 1986

Núm. 39

**4108** RESOLUCION de 14 de enero de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se rectifica el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Metalinas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Metalinas Sociedad Anónima», aprobado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 22 de mayo de 1985, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 145, de fecha 18 de junio, y comprobado que se han producido en el mismo alteraciones que modifican su contenido, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Página 18792:

## ANEXO NUMERO 3

### CALENDARIO LABORAL

#### Administrativos y jornada partida.

52 semanas x 40 horas	2.080
1 día x 8 horas	8
<hr/>	
Festivos (13 días x 8 horas)	2.088
Día 4 de noviembre de 1985	8
17 días vacaciones verano x 8 horas	136
8 días vacaciones x 8 horas	64
<hr/>	
Trabajo efectivo	1.776

#### Horario Administrativos

8 a 13,45 horas	} Lunes a jueves.
14,30 a 16,57 horas	
8 a 13,45 horas	} Viernes.
14,30 a 15,57 horas	

#### Turno normal

8 a 13 horas	} Lunes a jueves.
14 a 17,12 horas	
8 a 13 horas	} Viernes.
14 a 16,12 horas	

Madrid, 14 de enero de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

**4109** RESOLUCION de 30 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima» (PETROLIBER).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima» (PETROLIBER), recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 29 de julio de 1985 y el día 18 de diciembre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa con fecha 22 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

## PETROLIBER IV CONVENIO COLECTIVO 1985

### 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 a el que ingrese durante su vigencia con excepción de la alta Dirección, Director General, Director General Adjunto, Secretario General, Vicepresidente General, Director Técnico, Director de Refinería, Amoseros de la Dirección, Directores de División, Jefes de Departamento, Jefes Técnicos Superiores y Secretarías del Presidente.

En el futuro, la inclusión o exclusión en el 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 refinado 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 1985 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 1985. Las negociaciones para la revisión del presente convenio se llevarán a efecto dentro del primer trimestre del año 1986.

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 reconocida en una disposición legal de Derecho necesario, en base a que el presente Convenio supere globalmente las condiciones mínimas legales.

Operará la compensación o absorción cuando los salarios resultante 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 66.- 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, Comité 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 tomen las medidas de juicio próximas para la más acertada solución.

Las funciones y actividades de la Comisión mixta se construirán 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 un solo o de varios Comités de Empresa vigentes en cada momento.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

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.

CAPÍTULO II

NORMAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 70.- 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 adoptan 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 merma 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 informados a los Comités de Empresa de aquellas decisiones que vinculan 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 distintos fases.

Artículo 71.- Trabajos de categoría inferior.- Si por necesidad momentánea o imprevista 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 manteniéndole la retribución y demás derechos derivador 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 72.- 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 cuarenta y cinco días intercomprometidos o más de tres 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 el 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 de rector del interesado así se le notifique por escrito en el que se hará constar si éste 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 diere el caso de asignación de nuevas funciones que, por enriquecimiento del puesto, pudieran dar lugar a una modificación de categoría, se comunicará 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 vendrá obligada a cubrir la vacante con el trabajador a quien correspondiera por aplicación de las normas sobre ascensos.

Artículo 109.- Rotación 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 grupos de su subgrupo y especialidad profesional u oficina 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 quedan temporalmente fuera de servicio colaborará con el personal de inspección en cuantos trabajos fuesen necesarios, siempre que no supongan menoscabo o vejación.

Se deberá basar del trabajador cumplir con las obligaciones propias de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia y contribuir a la mejora de la productividad.

Artículo 110.- 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 oficina 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 dedicado 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 acepta, 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 6 por 100, siempre que mantenga la misma cualidad.

Artículo 111.-

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 extinción de la relación laboral por causas objetivas salvo, en este último supuesto, que se trate de personal eventual.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 112.- Sueldo base.- Se establece para el personal de la Empresa un sueldo de los sueldos base vigentes al 31 de diciembre de 1984 del 5,70 por 100, aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias como a las dos extraordinarias de Julio y diciembre.

En el anexo número I se contiene la tabla de salarios base por 1985.

Artículo 113.- 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, con límite en distinción de categorías profesionales y devengados desde 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 4.075 pesetas por paga (netas). 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 otorgará pero no se hará efectivo de manera automática a partir del día 15 de Enero de 1986, proponiendo su percepción a la firma del Convenio de 1984 y en los términos y condiciones que en el mismo se acuerden.

Si después del año en que cumple los veinte años el trabajador pasa a la situación de pensionista o fallece, percibirá (él o sus causahabientes) el premio especial de vinculación, aun cuando la fecha en que ocurriera fuera anterior a aquella en que devengase el mismo.

Artículo 15.- Complemento de puesto de trabajo por peligrosidad y capitalidad.- A partir de 1 de Enero de 1985 el importe del plus de peligrosidad (para la Refinería de La Coruña) y capitalidad (para el centro de trabajo de Madrid) pasará a ser de 4.257.- pesetas por paga (costorno).

Este plus tendrá 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 15 de Enero de 1985, en el 5,70% sobre el valor vigente al 31 de Diciembre de 1984 y lo percibirá todo el personal de turno, incluido el turno "G".

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 avanzada alcanzada en la Dirección General de Trabajo el 30 de Junio de 1980, con la aclaración que figura en el acto de avanzada habida en la Registratura 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, se incrementará a partir del 1 de Enero de 1985, en el 5,33 sobre el valor vigente al 31 de Diciembre de 1984. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que viene disfrutando el personal fijo de plantilla que trabaje en régimen de turno el día 31 de Diciembre de 1980.

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

En la primera decena del mes de Febrero de cada año se abonará a todo el personal la cantidad de 35.252.- pesetas que proceden de las pagas al mesales 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 decimas 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 157 pesetas por día natural. Solo 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 empleado en los cinco años anteriores al hecho que produce el derecho al complemento de la pensión; si no alcanzase el período de cinco años, se obtendrá por el promedio del tiempo que lleve trabajando. No repercutirá sobre el valor de la hora extraordinaria ni será tenida en consideración para la participación en beneficios.

Siempre 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 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 1985, para emergencias, paradas, cambios de turno, mantenimiento y fuerza mayor, el número de 7.000 horas que tendrán la consideración y efectos que a tales horas extraordinarias estructurales atribuyen el R.O. 1.858/1981 de 20 de Agosto y Resolución del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 16 de Noviembre de 1981 (R.O.S. n.º 288).

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 art. 64, que analizará las realizadas durante cada mes. La Empresa confeccionará y remitirá a los Comités un estudio en el cual se especificará las causas que las motivaron y, en su caso, la distribución individual y por sección mes.

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 paréntica que afecte 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 paréntica, corresponderá a la Dirección de la Empresa. Si el personal afectado considerase que la avería perjudica, 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 en el Artículo 48.9 percibirá la cantidad de 1.713 pesetas por cada jornada realizada.

Artículo 22.- Participación en beneficios.

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/tn
Hasta 1.000.000 de toneladas métricas.....	11,43
Hasta 1.500.000 de toneladas métricas.....	12,25
Hasta 1.750.000 de toneladas métricas.....	13,06
Hasta 2.000.000 de toneladas métricas.....	13,86
Hasta 2.250.000 de toneladas métricas.....	14,69
Hasta 2.500.000 de toneladas métricas.....	15,48
Hasta 3.000.000 de toneladas métricas.....	16,32
Hasta 3.500.000 de toneladas métricas.....	17,15
Hasta 4.000.000 de toneladas métricas.....	17,94
Hasta 4.500.000 de toneladas métricas.....	18,75
Más de 5.000.000 de toneladas métricas.....	19,57

La participación en beneficios se abonará por semestres naturales en la primera decena de los meses de Abril y Octubre.

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 regularizará 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 tomará como base los haberes (sueldo base más premios de antigüedad y vinculación, más plus de turnicidad y plus de peligrosidad/Capitalidad), 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 hubiera 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 23.- 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 al 27.09.84, hasta una percepción bruta mensual de 4.828 pesetas por esposa, 967 pesetas por hijo y 14.408 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 oculte la condición familiar numerosa de 1ª, 2ª o de honor, en tanto en cuanto la Seguridad Social continúe con este beneficio.

Espramente se conviene que el complemento de Protección Familiar no será en lo sucesivo de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27.09.84.

Artículo 24.- Complemento de las prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria.- La Empresa completará, desde el primer día de baja por enfermedad o accidente, el sueldo 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 25.- 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 26.- Ayuda para vacaciones

La ayuda se percibirá, por el personal fijo de plantilla el 27.09.84, en la fecha laboral inmediata anterior al inicio de las vacaciones, siempre que el período a disfrutar no sea inferior a 5 días. En caso contrario, lo percibirá con la misma correspondiente al mes en que se disfruten.

La cantidad a percibir por cada trabajador se obtendrá mediante la aplicación del siguiente cuadro, que tendrá vigencia para los años 1985 y 1986:

Periodo vacaciones anuales	Titular	Espora	Hijos y otros beneficiarios q/ano
Julio - Agosto.....	13.299	13.440	7.712
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.....	31.044	23.474	12.741

Los beneficiarios de esta ayuda (esposa, hijos y otros) serán los mismos que cada titular tenga reconocidos por la Seguridad Social, (y se seguirán en cuanto a altas y bajas las mismas vicisitudes que determinan las normas por las que se rigen sus prestaciones).

El importe de la ayuda se satisficará en proporción a los días de cada período en que se disfrutan las vacaciones, de los tres establecidos en el punto 3.

Estas ayudas no forman parte del salario regulador de prestaciones en el suprimido Plan de Pensiones complementarias.

Esta ayuda no se computará como atribución a efectos de distribución del Fondo de Participación en los Beneficios, ni tampoco tendrá relevancia en la determinación del grupo económico de las ayudas a la vivienda. Tampoco tendrá repercusión alguna en el cuadro valor del importe de las horas extraordinarias.

Expresamente se conviene que el complemento de ayuda para vacaciones no será en lo sucesivo de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27.09.84.

Artículo 27.- Liquidación y pago de salarios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

DE LAS VACANTES Y SU PROVISIÓN

Sección 1ª Vacantes

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

Artículo 29.- 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 30.- 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 establece con carácter permanente.

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

SECCION 2ª -PROVISIÓN DE LAS VACANTES TEMPORALES.

Artículo 32.- 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 proveerá con personal ajeno a la misma mediante contrato de trabajo temporal.

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

Artículo 34.- Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reincorpora en los plazos previstos, la vacante adquirirá la condición de definitiva y se cubrirá de acuerdo con las reglas 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 internamente, éste cesará de modo automático.

SECCION 3ª - PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS.

Artículo 35.-1. Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirá provisionalmente cuando a juicio de la Dirección comunicada al Comité de Empresa, no pueda esperarse 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 lab oral transitoria, servicio militar o en situación de excedencia forzosa. Esta provisionalidad no podrá exceder de seis meses más interrupidos o de los plazos establecidos para cada una de tales situaciones.

- 1.- Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:
  - Ascensos.
  - Cambio de puesto o traslado.
  - Ingresos

viniedo 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 características la plaza vacante que se pretende cubrir es apta para ser ocupada por trabajadora que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas en cuyo caso se les dará preferencia. De esta decisión/ se dará cuenta previa al Comité de Empresa.

4.- Si una vacante temporal se transforma en definitiva y está cubierta temporalmente por un trabajador fijo de plantilla que hubiere accedido a ella por sistema de concurso, éste pasará automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

SECCION 4ª ASCENSOS

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

a) Vacantes a cubrir por libre designación de la Empresa. Las vacantes 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 OCM/Ofe 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 Consejo 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) Hecho de vacantes se afectadas por la disposición transitoria 1ª

1.- El primer tercio de los puestos de las categorías de enseñanza dan en el apartado 1ª, a), ascenderán también por libre designación de la Empresa, dentro de la categoría.

2.- El segundo tercio de los puestos no enmendados en el apartado 1ª, a) serán cubiertos por concurso entre el personal. En los concursos/ de antigüedad el 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 concurso.

3.- El tercer tercio de los puestos no enmendados en el apartado/ 1ª, a), ascenderán por rigurosa antigüedad dentro de la categoría inmediatamente 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 será por el orden indicado en los apartados 1, 2 y 3, correlativamente y rotando.

SECCION 5ª CONCURSOS-NORMAS.

Art. 37 Concursos en Refinería -Los concursos serán convocados entre el personal fijo de plantilla que se solicita, simultáneamente a siguiente orden:

- 1. Entre el personal de la sección donde se produzca la vacante.
- 2. Si no fuera declarado apto y no hubiera 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 fuera cubierta la vacante por ninguno de los sistemas anteriores, se convocará entre el resto del personal.

En el supuesto de que fuese creada 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 lo concurso, 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 demande del Departamento y/o División donde exista la vacante a cubrir. Si por las razones que fueren la vacante no se cubriera 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...

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 correspondiera 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 de 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...

Artículo 38.- 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 ambariento.

Artículo 39.- Programa y desarrollo de los concursos.

1.- La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría/detrás de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teóricos-prácticos que se exigen.
Esta programa será publicado 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 cursos o facilitar la correcta aplicación de las materias contenidas en los programas, con una cadencia a determinar.

2.- En el plazo máximo de diez días se comunicará a los concursantes el 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 40.- Regímenes especiales

1.- Los Peones Hydrantes 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 convocan, serán ascendidos automáticamente a la categoría profesional de Hydrantes Topoanalistas y Oficiales 2º 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 servicio en la Empresa en dicha categoría, percibirán el sueldo de Oficial 2º Administrativo, si bien conservarán la misma categoría de Recepcionista-Telefonista y, por tanto, seguirán realizando las mismas funciones.

SECCION 5ª INGRESOS

Artículo 41.- Si la vacante definitiva no se hubiere 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 42.- 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 43.- 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 período de prueba.

CAPITULO V

Stabilidad funcional y geográfica

Art. 44.- 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 a su 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 plusos de nocturnidad, peligrosidad y suciedad.

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 puestos de trabajo con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la cualificación 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 tuviere 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 45.- Traslados.- Se entenderá 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 considerará como un solo 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 necesidad del 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 efectúe 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 ámbito 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 veniera 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 dotación 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 aquel 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 46.- Vacaciones.- Corresponden a todos los trabajadores de "Petróleo" 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 período de vacaciones.

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

En caso de coincidencia en la solicitud del período 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 período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiéndose dividir en períodos 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 incluya los de verano.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de quien 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 47.- Interrupción de las vacaciones. - Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad accidentada y maternidad, en los períodos establecidos legalmente como de baja, dando traslado a la Empresa en período 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 cubrirá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificadas. - Solo por la interrupción y finalizada la causa se le añadirá al trabajador tres días más los perdidos por este motivo y por desplazamientos.

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 concada dicha baja con las fechas programadas, se podrán disfrutar veintidós días hábiles del año siguiente.

Art. 48.- 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 ochocientos dieciséis horas.

El exceso de las trabajadas sobre estas mil ochocientas dieciséis horas se abonarán como extraordinarias.

Además, para el personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, aquellas fiestas laborales no coincidentes con 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 28.5 y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se mantienen con carácter personal las jornadas inferiores a la indicada 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 a 16 a 17.01 a 18.01 h. de 1. de enero a 14 de junio y de 15 de septiembre a 31 de diciembre, con jornada reducida de verano de 8 a 14.15 horas de 15 de junio a 14 de septiembre, para el personal que así lo solicite por escrito, a través del Comité de Empresa, a la Dirección y siendo aceptada por ésta.

El horario en jornada dividida de mañana y tarde no tendrá la consideración de horario oficial a menos que así fuera autorizado por el 51 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo de Madrid.

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

El horario de jornada normal continuará de ahora a dieciséis cuarenta 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, consistentes en la prestación de trabajo durante ocho horas los sábados y domingos, con descansos compensatorios de dos días a elección del trabajador, en la semana siguiente. El grupo de personas que está obligado a seguir este horario especial lo hará de forma rotativa y según un calendario establecido por el Jefe del Departamento correspondiente.

El horario de trabajo en régimen de turno será de siete a quince horas, de quince a veintitrés horas y de veintres 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 trabajo del viernes. El turno «N» será rotativo e igual en tiempo para todo el personal siempre que sea posible y cumplirá el sistema horario que la jornada normal, siempre que mantenga su condición de turno «N». 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 relieve.

Se facilitarán los cambios de turno cuando éstos sean de mutuo acuerdo entre los trabajadores y sin que ello represente repercusión económica.

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 realizar 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 menos 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 de derecho al descanso correspondiente. Si un trabajador ha de trabajar en los días que corresponden 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 será 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 quincena de octubre, noviembre y diciembre, si durante un ciclo de trabajo 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 necesidad) 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 excepción, si el cambio de turno se realizase en el turno de noche, se dará un día de descanso por un día trabajado y 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 este tiene, es una eventualidad en favor del trabajador. 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 requieran, 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 jornada algún trabajador

fuera llamado por la Dirección de la Empresa para realizar algún servicio se le abonarán como horas extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres horas, aun en el supuesto de que al presentarse al trabajo, ya no se consideren 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 prolonga después de la jornada laboral en ocho horas, se descuadrará 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, - fuera de la jornada.

Se entiende por guardia la presencia periódica y programada del trabajador 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 encuentra 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 laborará, oyendo a los trabajadores/afectados, un calendario anual de guardia y retenas, resultando copia al Comité.

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

Artículo 50.- Excedencia voluntaria. - La Compañía pondrá a disposición de 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:

- a) Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar, estudios y ocio.
- b) Que el personal que la solicita lleva más de dos años al servicio de la Empresa.
- c) Que no se encuentre un 1 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, dejará 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 aún 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 desinterés de reincorporación, pasando a considerarse la baja como definitiva a todos los efectos.

Artículo 51.- 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 fuere otorgada, el beneficiario podrá incorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 52.- Licencias retribuidas y no retribuidas.

Retribuidas. - El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible 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 e hijos: cuatro días naturales.
- Fallecimiento de hermanos o nietos: tres días naturales.
- Fallecimiento de familiares políticos del mismo grado: tres días naturales.
- Fallecimiento de abuelos, tíos carnales o políticos y sobrinos: un día natural.
- Nacimiento de hijo: 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 inexcusable.

Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, en que la licencia será de hasta tres días naturales. A estos/efectos, 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.

**CAPÍTULO VII**

**Realizaciones sociales**

**Artículo 51.- 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 solo 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 y dos pesetas (22) por comida. Para años sucesivos, contados a partir del día 1 de Enero de 1986, este importe será 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 52.- Subvención por Transporte y Comida.**

Para el personal del Centro de Trabajo de Madrid que ha sido citado a realizar su jornada en horario de mañana y tarde se establecerá una subvención por comida y transporte de 528.- ptas. brutas por día de asistencia al trabajo, excepto en los meses de jornada reducida de verano.

**Artículo 53.- Ayuda al Estudio.-** Para el personal fijo de plantilla al 27.09.84, así como para sus hijos, la Empresa concederá anualmente la concesión de ayudas para facilitar los estudios que realicen, de acuerdo con las normas y valores que se establecen en este artículo.

Especially se pacta que el personal ingresado con posterioridad al 27.09.84 gozará de esta realización social, si bien la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 50% sobre los valores que se establecen, en tanto no se modifique por acuerdo suscrito en Convenio colectivo.

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

Los importes de las ayudas para los cursos 1984-1985; 1985-1986 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
Enseñanza Superior (1)	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 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 asumirá, 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" depositada en el IMAC.

**Artículo 54.- Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica.-** La Empresa, simultánea, 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 las ocasiones la asistencia médica que, libremente, solicitan para sus beneficiarios y la medicación que les prescriban.

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

Especially se pacta que la ayuda médico-farmacéutica no será en lo sucesivo de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27.09.84.

Con independencia de estas ayudas médico-farmacéuticas, la Empresa sufragará al trabajador los gastos ocasionados a él o a sus benefi-

ciarios 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.

**Art. 57.- 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 cualquier otra que a juicio del médico (sean aconsejables o necesarias).
- Reconocimientos trimestrales del personal que trabaja con productos tóxicos.
- Servicio de ambulancia para la evacuación de enfermos y/o accidentados.
- Colaboración con las compañías 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 dirigida por el médico de Empresa con asistencia de un ATS, existe un servicio similar al anterior durante las horas de oficina.

**Art. 58.- Pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.-**

- a) Se confirma la expresión con efecto de 18 de Julio de 1984 del Plan de Pensiones a que hace referencia el art. 55 del Convenio Colectivo con vigencia para los años 1983 y 1984.
- 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 período comprendido entre el 18 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 resacas del Fondo que se había constituido se -- destinarán:
  1. A constituir la reserva automática de los trabajadores o sus familiares que tuvieran reconocida una prestación periódica con anterioridad al día 18 de Julio de 1984.
  2. A financiar las indemnizaciones otorgadas a que se refiere el art. 26.b) siempre que el hecho causante se hubiese producido con anterioridad al 18 de Julio de 1984.
  3. A constituir la reserva automática de los trabajadores que, cumpliendo a lo largo de 1985 la edad de 60, 61, 62, 63 o 64 años, hubieran 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 1985 la Empresa no aportará cantidad alguna al Fondo de Pensiones.

**Artículo 59.- Anticipos.-** La Empresa ha constituido un fondo de anticipo dotado con veintitres millones y medio de pesetas para los trabajadores del Centro de Trabajo de La Courta y con seis millones y medio de pesetas para los de las oficinas centrales.

Teles 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 Reitora del Fondo de Anticipos, que regula esta prestación.

**Artículo 60.- Transporte.-** Para la ida y regreso al trabajo del trabajador a 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.- Vestuario, ropas 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, comedor, 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 sus 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 período mínimo de duración, y al devolverlas, en los casos en que deba dejar de usarlas o al sustituir las por otras nuevas.

**Artículo 62.-** Bonificación. Se mantendrá la adhesión de la Compañía al economato laboral **EMCO** en La Coruña y al economato laboral de **IMI** en Madrid, asumiendo a su cargo, la Empresa las cuotas de los trabajadores fijos de plantilla, así como las de los peccionistas residentes en La Coruña y Madrid.

A petición de uno 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 desapareciera esta mejora social y la Empresa no lograse adherirse a otro economato laboral similar las cuotas revertirán en favor de cada trabajador.

**Art. 63.-** Seguro colectivo de vida y accidentes. 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 correspondiente parte de la cantidad que resulta 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 en trofeos 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 más 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.

El Grupo de Empresa dará cuenta trimestralmente por escrito, al representante de los trabajadores y al de la Dirección de la Empresa, de las actividades y marcha económica del período.

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:

- Bienes de literatura, pintura, fotografía, cine, etcétera.
- Deportes, juegos y entretenimiento.
- Pabellón náutico y pista polideportiva.
- Biblioteca circulante.
- "Camping" y Pabellón de Aranza.
- 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 más 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.

El Grupo de Empresa dará cuenta trimestralmente por escrito, al representante de los trabajadores y al de la Dirección de la Empresa, de las actividades y marcha económica del período.

Sus competencias abarcan la organización de las siguientes actividades:

- Bienes de literatura, pintura, fotografía, cine, etcétera (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 1981 quedará prorrogado el Reglamento de Plan de Ayudas Económicas al personal para adquisición de vivienda-3ª fase. Convocatoria para los años 1981-1983.

**Artículo 68.-** Fuenderos 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 VIII**

**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**Artículo 70.-** 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 caso de promulgarse 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:

Presidenta: Directora de Refinería o persona en quien delegue.

Vocales:

- Jefe del Departamento de Seguridad.
- Jefe del Servicio Médico de 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:

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

Vicepresidentes: 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 estimes 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 fuere requerida por cualquier trabajador que denunciara 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 cargo, 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.

**CAPITULO IX**

Funciones de la representación de los trabajadores y acción sindical en la Empresa.

**Art. 71.-** 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 fá cil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fines comunicacio nes e 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. - igualmente el Comité dará cuenta previa a la Dirección de las comunica ciones de interés laboral que publique, el cual podrá manifestar y rasonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación.

Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comuni cación 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 tra bajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas especí ficas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité/ de 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 reinte gración. Caso de que algún o algunos miembros del Comité rebasaran 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 traba jo, deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expre sa del mando correspondiente que no deba serle denegada e 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 ac tuciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Los presidentes de los Comités dispondrán de un número adicio nal 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 este am pliación 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 sini stralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Los Comités podrán solicitar cualquier otra información que - consideren conveniente 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 perjui cios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrán las razones oportunas. Al Comi té solicitante dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recep ción de la solicitud.

De todas las notas y avisos de la Dirección que sean publica dos en los tablones 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.

Artículo 78.- INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL

- 1.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de apli cación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación - sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administra ciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de Diciem bre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas - de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.
2.- En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración/ de que no desempeña otro puesto en el Sector Público y otra actividad/ privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo - el que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previa mente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso lo estable cido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.
3.- Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibi lidades sobrevinidas como consecuencia de la aplicación de la vigente le gislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dis puesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).
4.- La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento - de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, - en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se incluyen tales faltas y sanciones, según corresponde.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Los trabajadores que el 9 de Abril de 1981 ostentaban la categoría de Operador de tercera, conservarán con carácter excepcional, el derecho al ascenso, respectivamente, Operador de segunda, por riguro sa antigüedad con ocasión de vacante y teniendo que asistir, si así lo estima la Empresa, a un curso de capacitación.

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 fe cha de vigencia de este Convenio, sólo tendrá derecho al seguro colecti vo de vida-accidentes, comedor, participación en beneficios y paga de febrero en proporción al tiempo trabajado.

Tercera.- El personal de nuevo ingreso al 17.09.84, mientras se encuentre en la situación de eventual, temporal o de cualquier otra moda lidad de contrato, excepto el de fijo, y en la categoría que fuere se guirá 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 tuviere derecho, una reducción del 30%.

CUARTA

Impugnada se reconoce la vigencia del Apartado b)3 del Art. 36 del Convenio en relación con los ascensos por antigüedad, así como la Dis posición Transitoria 1ª producidos, por tanto, los ascensos de mane ra automática tan pronto se cumplan los requisitos exigidos en dichas disposiciones. Ello no obstante, si algún trabajador ascendido en vir tud 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 Art. 52 del Estatuto de los Trabajado res.

La presente falta de aptitud será apreciada una vez transcurridos tres meses desde que ocupó la plaza por el mando directo del trabajador, pu diendo éste solicitar la realización de una prueba práctica de un nuevo periodo de prueba no superior a un mes. El resultado de la prueba o del nuevo periodo determinarán, definitivamente, después de informar y oír al Comité de Empresa, la confirmación o no del ascenso. En caso de no supe ración de la prueba elegida, corresponderá el 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 previa mente establecidos para cada categoría.

DISPOSICION FINAL

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior y la Ordenanza Laboral del Ramo de Petroleros en cuanto se oponga a lo que está 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 columnas pagas)

Table with 3 columns: Nivel, Descripción de Puesto, and Salario (Máx./Mín.). Rows include Nivel 1 (Técnicos Superior, Análisis de Sistemas), Nivel 2 (Ayudante Técnico, Ayudante Técnico Senior), Nivel 3 (Jefe de Taller, Jefe de 2º Administrativo), Nivel 4 (Secretaría Dirección General), Nivel 5 (Ayudante Terminal, Operador Area), Nivel 6 (Programador, Secretaría Dirección Refinería), and Nivel 7 (Capataz, Auxiliar Técnico).

**NIVEL 9**

Oficial Almacenero, Operador Ordenador, Conductor Encargado, Dalientes Mecánico, Ensayista 1.º, Cocinero, Ordenanza/Conductor, Oficial 2.º Administrativo, Perforista y Verificador, Operador 2.º, Oficial 2.º Mantenimiento ...  
Palaisa.-

Máx.: 1.707.412.-  
Mín.: 1.408.526.-

Almacén, Auxiliar Administrativo, Recepcionista Telefonista .....

Máx.: 1.621.648.-  
Mín.: 1.319.962.-

**NIVEL 10**

Ayudante Especialista, Ayudante Comedor Cocina, Guardia, Ordenanza .....

1.440.446.-

**NIVEL 11**

Peón Ayudante, Fragadero Pincha, Cuanda Pabellón de Aranga .....

Máx.: 1.361.346.-  
Mín.: 1.179.866.-

**ANEXO II**

**CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS J. NORMAL 1985**

NIVEL 11	SIN TRIENIOS			UN TRIENIO			DOS TRIENIOS			TRES TRIENIOS			CUATRO TRIENIOS			1.ª VINCULACION Y CINCO TRIENIOS			1.ª VINCULACION Y SEIS TRIENIOS			2.ª VINCULACION Y SEIS TRIENIOS			2.ª VINCULACION Y SIETE TRIENIOS		
	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175
Máximo	1.570	418	3.736	1.618	428	3.818	1.666	438	3.897	1.718	448	3.977	1.772	452	3.996	1.782	470	3.115	1.814	478	3.175	1.846	488	3.234	1.882	497	3.284
Mínimo	740	197	1.880	770	206	1.935	810	215	1.918	844	223	1.977	875	233	1.837	946	231	1.886	988	238	1.715	1.014	246	1.278	1.088	277	1.834
Máximo	1.289	341	3.236	1.323	356	3.316	1.357	359	3.375	1.381	366	3.435	1.423	377	3.494	1.465	399	2.813	1.527	404	2.873	1.561	413	2.732	1.589	421	2.792
Mínimo	632	166	1.706	667	177	1.766	701	184	1.827	736	195	1.887	766	204	1.946	807	222	1.468	871	230	1.525	908	246	1.264	938	266	1.564
Máximo	1.145	303	3.004	1.179	312	3.084	1.213	321	3.123	1.247	330	3.183	1.281	339	3.243	1.348	357	1.301	1.383	349	2.421	1.417	378	2.480	1.451	383	2.540
Mínimo	1.082	288	1.754	1.036	274	1.812	1.070	282	1.870	1.104	297	1.932	1.138	301	1.992	1.206	319	2.111	1.246	328	2.170	1.274	337	2.230	1.308	343	2.288
Máximo	880	254	1.877	902	262	1.736	1.086	272	1.798	1.080	280	1.855	1.084	290	1.818	1.182	308	2.034	1.186	316	2.093	1.220	325	2.152	1.264	334	2.212
Mínimo	814	242	1.809	846	251	1.886	882	260	1.918	1.016	268	1.978	1.080	278	1.838	1.118	294	1.987	1.132	304	2.018	1.166	314	2.076	1.220	322	2.125
Máximo	804	213	1.807	818	242	1.893	858	252	1.963	894	260	1.722	1.818	270	1.782	1.086	287	1.981	1.126	286	1.880	1.154	304	2.020	1.180	314	2.078
Mínimo	823	219	1.444	869	227	1.304	883	237	1.363	887	245	1.823	961	258	1.882	1.026	273	1.881	1.063	281	1.861	1.087	281	1.820	1.121	298	1.880
Máximo	804	213	1.847	836	222	1.867	872	230	1.836	905	240	1.886	940	248	1.845	1.008	248	1.784	1.042	274	1.824	1.078	284	1.863	1.116	284	1.842
Mínimo	791	184	1.827	735	184	1.287	766	204	1.346	803	212	1.408	837	222	1.483	903	240	1.384	926	248	1.844	973	258	1.703	1.007	264	1.763
Máximo	743	197	1.701	777	204	1.380	811	213	1.430	843	224	1.478	876	233	1.538	947	251	1.856	981	260	1.717	1.013	288	1.777	1.048	278	1.838
Mínimo	686	184	1.217	729	194	1.276	763	202	1.336	797	211	1.386	831	220	1.485	908	238	1.874	933	247	1.833	987	256	1.888	1.001	263	1.732
Máximo	657	175	1.150	681	183	1.218	729	183	1.229	759	201	1.329	793	210	1.388	861	228	1.507	885	237	1.567	895	248	1.620	963	255	1.684
Mínimo	512	136	895	544	145	966	589	153	1.015	614	163	1.075	646	171	1.134	716	189	1.283	750	199	1.313	784	207	1.372	818	217	1.432
Máximo	618	184	1.882	652	172	1.161	688	182	1.201	720	190	1.268	754	200	1.328	822	216	1.438	866	226	1.498	880	236	1.558	904	244	1.617
Mínimo	478	127	838	513	137	908	547	145	958	581	153	1.017	615	163	1.077	663	181	1.186	717	190	1.235	751	199	1.315	786	208	1.374
Unico	537	143	840	571	151	1.080	606	161	1.089	638	169	1.116	673	179	1.175	741	197	1.287	775	205	1.337	809	215	1.416	843	223	1.476
Máxima	492	130	841	526	140	921	568	146	980	604	154	1.040	638	164	1.089	688	164	1.216	730	184	1.278	784	202	1.337	798	211	1.397
Mínimo	462	123	809	498	131	868	530	141	928	564	149	987	598	158	1.047	660	177	1.156	700	183	1.225	734	193	1.285	768	203	1.345

**ANEXO III**

**CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS J. TURNO 1985**

NIVEL 11	SIN TRIENIOS			UN TRIENIO			DOS TRIENIOS			TRES TRIENIOS			CUATRO TRIENIOS			1.ª VINCULACION Y CINCO TRIENIOS			1.ª VINCULACION Y SEIS TRIENIOS			2.ª VINCULACION Y SEIS TRIENIOS			2.ª VINCULACION Y SIETE TRIENIOS		
	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175	Norm.	Max.	Entr. 175
Máximo	1.712	452	3.986	1.748	462	3.991	1.788	472	3.128	1.822	482	3.191	1.880	491	3.220	1.834	511	2.385	1.971	521	3.456	2.008	530	3.514	2.045	541	3.578
Mínimo	848	224	1.464	884	234	1.548	923	244	1.614	958	254	1.679	994	265	1.748	1.076	283	1.873	1.107	292	1.828	1.144	302	2.082	1.181	313	2.087
Máximo	1.428	378	2.813	1.472	390	3.378	1.510	399	2.843	1.547	405	2.798	1.584	418	2.772	1.628	434	2.802	1.680	444	2.867	1.732	457	3.020	1.789	468	3.086
Mínimo	730	194	1.278	767	203	1.343	804	213	1.407	841	223	1.472	878	233	1.537	953	252	1.800	988	262	1.731	1.088	272	1.790	1.083	281	1.861
Máximo	1.280	339	2.844	1.319	349	2.908	1.356	359	2.373	1.393	369	2.438	1.430	378	2.503	1.504	397	2.822	1.541	408	2.887	1.578	417	2.962	1.618	427	2.927
Mínimo	1.126	288	1.874	1.165	308	2.038	1.202	318	2.104	1.238	328	2.169	1.276	337	2.233	1.350	357	2.363	1.387	367	2.428	1.424	378	2.482	1.461	387	2.547
Máximo	1.079	284	1.882	1.112	294	1.948	1.148	304	2.013	1.184	314	2.078	1.223	323	2.141	1.287	343	2.270	1.324	353	2.335	1.371	362	2.400	1.428	372	2.464
Mínimo	1.027	272	1.798	1.064	281	1.862	1.101	292	1.927	1.138	301	1.982	1.176	311	2.047	1.246	331	2.186	1.286	340	2.251	1.325	350	2.316	1.368	359	2.380
Máximo	861	262	1.735	1.028	272	1.788	1.063	282	1.854	1.102	292	1.920	1.138	301	1.884	1.215	321	2.123	1.250	331	2.188	1.287	340	2.253	1.326	350	2.317
Mínimo	825	247	1.837	872	257	1.781	1.008	267	1.786	1.048	277	1.831	1.083	286	1.898	1.157	306	2.088	1.184	316	2.088	1.223	325	2.158	1.268	335	2.218
Máximo	808	240	1.864	842	248	1.840	879	258	1.714	1.018	268	1.778	1.053	279	1.843	1.127	298	1.973	1.154	308	2.027	1.261	318	2.182	1.298	328	2.187
Mínimo	808	214	1.411	843	223	1.476	888	233	1.540	917	243	1.605	954	255	1.670	1.026	272	1.789	1.056	282	1.864	1.102	292	1.889	1.139	301	1.974
Máximo	849	225	1.486	886	233	1.561	923	244	1.616	980	254	1.680	997	264	1.748	1.071	283	1.878	1.108	293	1.838	1.143	303	2.004	1.183	313	2.080
Mínimo	790	209	1.389	827	219	1.448	864	228	1.512	901	239	1.577	938	248	1.642	1.012	267	1.771	1.049	278	1.836	1.086	287	1.891	1.123	297	1.968
Máximo	733	200	1.318	768	209	1.383	807	219	1.448	844	228	1.512	881	239	1.577	875	258	1.707	1.012	267	1.771	1.049	278	1.836	1.086	287	1.901
Mínimo	603	160	1.058	640	169	1.128	677	180	1.195	714	189	1.250	751	199	1.315	823	219	1.444	862								

## 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 1967.

## I. Alcance y finalidad de las presentes normas

Art. 1.º 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.

Art. 2.º 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

## Art. 3.º 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 fallezcan 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.

Art. 4.º 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 el desempleo total y subsidiado.

## III. De las prestaciones mejoradas y sus caracteres

Art. 5.º Extensión objetiva del régimen de mejoras.—Serán objeto de mejora las pensiones de jubila-

ción, viudedad, orfandad, invalidez y en favor de familiares que conceda 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.

Art. 6.º 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.

## Art. 7.º 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:

- Las percepciones de todas clases que sean fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento.
- Las que sin ser de cuantía fija sean exigibles periódicamente, tales como la participación en beneficios.
- El plus familiar o la prestación de la Seguridad Social que lo sustituya.
- El plus de peligrosidad.

2. No serán en ningún caso objeto de cómputo a los efectos indicados:

- 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.
- Las percibidas en concepto de horas extraordinarias.
- 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
- 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 las Familias 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 4.ª del texto articulado 1 de la Ley de Seguridad Social, se aplique a los pensionistas el régimen de prestaciones familiares.

Art. 8.º Normas generales para el cómputo de los períodos 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 3.º

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 ella 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 4.º, con la única excepción de la incapacidad laboral transitoria, cualesquiera que fuere la causa de ésta.

Art. 9.º 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.

Art. 10.º 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.

Art. 11.º Alteración de circunstancias.—Una vez fijada la cuantía de un complemento con arreglo a las presentes normas, no se reducirá, aun 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

Art. 12.º 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.

Art. 13.º Fondo de mejoras de pensiones.—En el caso de que la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A. lo considere conveniente, podrá constituir un fondo de mejoras de pensiones, que se regirá 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 ingresarán 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 cuantías 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 responsabilidad distintas contraídas por la Compañía.

#### V. De la concesión, gobierno y administración de las pensiones

Art. 14.º 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.

**Art. 15.º 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 13, administrarlo, 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 prevenido 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 del año anterior.

**Art. 16.º 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 jubilación

**Art. 17.º 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 período de quince años, de los cuales, los últimos cinco años serán inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.

3. Tener cubierto el período 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.

**Art. 18.º 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 reciba por todos los conceptos a que se refiere el artículo 6.º, representen una percepción líquida anual igual al 100 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º.

**Art. 19.º 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.

**Art. 20.º Del tiempo de servicio en la Empresa.**—Quienes al tiempo de jubilarse y habiendo cotizado a la Seguridad Social durante el período 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 prevenida en el artículo anterior.

## VII. Del complemento de viudedad

**Art. 21.º 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 So-

cial, la Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima, concederá a ésta un complemento de tal pensión.

2. Cuando al fallecer el trabajador su viuda cause 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.

#### Art. 22.º 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.º.

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.º, 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

##### Art. 23.º Beneficiarios del complemento.

1. Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando hijos que sean perceptores 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.

##### Art. 24.º Cuantía del complemento.

1. Por cada huérfano con derecho al complemento Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A. to-

mará a su cargo la diferencia entre el 15 % líquido de la base reguladora de prestaciones de conformidad con el artículo 7.º y la pensión de orfandad asignada por la Seguridad Social, incrementada en su caso por las cantidades a que hace referencia el artículo 6.º.

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 rebase el 100 por 100 de la base reguladora antes citada.

#### IX. Del complemento de invalidez

Art. 25.º Beneficiarios del complemento.—Cuando un trabajador con derecho a percibir las prestaciones de este régimen sea declarado por la Seguridad Social Invalído 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.

Art. 26.º 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 el 75 por 100 del salario regulador de prestaciones que correspondan diariamente al trabajador de conformidad con lo establecido en el artículo 7.º 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 6.º.

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 6.º representen una percepción líquida igual al 70 por 100 ó 50 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º, 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 reintegrarse en la misma o percibir, con independencia de la cantidad atada que reciba de la Seguridad Social, una indemnización que será equivalente al importe de uno o medio año de salario regulador de prestaciones esta-

decido en el artículo 7.º, según que la incapacidad haya sido declarada en 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 6.º, represente una percepción líquida igual al 70 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º, 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 6.º, le represente una percepción líquida igual al 100 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º.

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 7.º 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 6.º.

#### X. Del complemento en favor de familiares

Art. 27.º 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, Sociedad Anónima, les concederá un complemento de tal pensión mientras que permanezcan como beneficiarios de ella.

#### Art. 28.º 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 7.º 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 6.º.

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 rebase el 100 por 100 de la base reguladora antes citada.

#### XI. Del procedimiento

##### Art. 29.º Reconocimiento de la pensión.

1. Producido 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.

##### Art. 30.º Prescripción.

1. El derecho a solicitar el complemento de las pensiones reguladoras 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 hiciesen 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.

Art. 31.º 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 pensión

Art. 32.º 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 en-

cuabridor de un delito, con excepción de los delitos culposos y de negligencia carentes 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 inmoral.

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 reincorporara 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 disolución del fondo de mejora de pensiones

#### Art. 33.º Destino de los remanentes.

1. Si constituido el Fondo a que se refiere el artículo 13, Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima 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 motivo, 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 prevenida, 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

#### Art. 34.º 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 disminuido, si no es de conformidad con lo prevenido en las mismas.

3. Tampoco podrá negarse, el derecho al percibo de las indemnizaciones alzadas a 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 corresponda al salario regulador que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.º 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 ésta 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 todo el personal empleado en «Petroliber» fijo de plantilla al 27 de septiembre de 1984, 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 56.

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

4. Ayudas extraordinarias (sanatoriales y quirúrgicas).—Se dispensarán estas ayudas en aquellos casos en que el 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 para 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, previo 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 Coruña y sus beneficiarios, la asistencia gratuita a la consulta de una clínica regida por el Médico dentista designado por la Empresa y que comprenderá, sin coste 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 abonarán 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, ateniéndose a las siguientes normas:

- Ayudas médico-farmacéuticas.—Deberá comunicar al Departamento de Personal los gastos para su reintegro.
- Ayudas extraordinarias (sanatoriales 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 presentar 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 cuanto 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 V

### CONVOCATORIAS DE AYUDAS AL ESTUDIO CURSO 1984/85

La Dirección de la Empresa convoca entre sus empleados la concesión de «Ayudas al Estudio» para el curso didáctico 1984/85 con arreglo a las siguientes normas:

#### I. 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 perceptores 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 con-

secuencia de causa de fuerza mayor. Por tanto, a partir de los veintisiete años de edad, no percibirán ayuda aun 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 1984/85, 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
	Pesetas
Educación Preescolar (a partir de tres años) .....	13.514
General Básica I .....	23.160
General Básica II .....	34.738
Bachillerato o Formación Profesional .....	42.458
Enseñanza Superior (1) .....	52.108
	96.496

(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 44.388 pesetas brutas 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 y la otra, previa presentación del justificante que acredite la realización de los estudios, en las fechas acordadas por la Comisión Negociadora y que se publicarán en la convocatoria correspondiente.

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, dentro del mes de octubre.

El otro 50 por 100 se verificará en las fechas acordadas por la Comisión Negociadora y que se publicarán en la convocatoria correspondiente siempre 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 3.º de BUP y 2.º 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 o 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 garantice las notas obtenidas.

El plazo final para la presentación de las calificaciones definitivas de fin de curso, será el 1.º de octubre de 1985 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 9 de octubre del corriente año.

VIII. El personal de nuevo ingreso, entendiéndose por tal aquel que figura de alta con posterioridad al 27-IX-84, gozará de ésta realización social, si bien la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60 por 100 sobre los valores que se establecen en las presentes normas.