

19663 RESOLUCION de 24 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima» (EMP).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima» (EMP), que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 24 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Artículo preliminar. 1.º Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97, modificado por Convenio de 1980, del vigente Reglamento de Régimen Interior de ex-REPESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 1986, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2.º de este artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

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

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

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

2.º Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

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

Art. 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima» (EMP), con la excepción del complejo industrial de La Coruña.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleo y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, únicamente las actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las industrias de refino de petróleo, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Enseñanza y Construcción.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas por norma legal, el personal de procedencia de ex-PETROLIBER, y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio, si así lo solicitan individualmente o a través de sus representantes.

A efectos de la fijación de salarios para los excluidos por contrato individual y que soliciten su inclusión en el ámbito

personal del Convenio, se estará a lo pactado en los contratos individuales, sin que las cantidades que figuren en las tablas de asignados y beneficios presupongan el nivel retributivo de su nueva situación.

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

Art. 4.º *Vigencia.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determina. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de enero de 1986.

Art. 5.º *Duración, prórrogas y resolución.*—La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

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

Art. 6.º *Comisión de Garantía.*—Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como Órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

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

La Comisión de Garantía se reunirá:

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

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

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

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

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

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—En cuanto a compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia, o que se dicte en el futuro.

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

Art. 8.º *Sistema retributivo.*—Es propósito de la Comisión Negociadora continuar en el futuro con la política de unificación del sistema retributivo que se ha venido siguiendo desde que se negoció el primer Convenio Colectivo de ámbito general para EMP.

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

Art. 9.º *Promoción.*—Continúa en vigor el sistema de subniveles B.

Art. 10. *La mujer trabajadora.*—La mujer trabajadora tendrá las mismas posibilidades de acceso a cualquier puesto de trabajo de la estructura en la eventualidad de producirse vacantes, acudiendo, en igualdad de condiciones, a los concursos y pruebas que fueran preceptivos.

Art. 11. *Haberes asignados.*—Con efectos de 1 de enero de 1985, los haberes asignados en pesetas brutas, serán los siguientes:

Sistema general

Nivel		Asignado	
Tarragona	Resto	14 pagas	Asignado/mes
-	1	3.779.524	269.966
-	2	3.337.376	238.384
-	3	2.893.324	206.666

Nivel		Asignado	
Tarragona	Resto	14 pagas	Asignado/mes
12C	4C	2.840.236	202.874
12B	4B	2.682.162	191.583
12A	4A	2.539.936	181.424
11B	5B	2.423.148	173.082
11A	5A	2.332.036	166.574
10B	6B	2.114.280	151.020
10A	6A	2.005.038	143.217
9B	7B	1.891.932	135.138
9A	7A	1.813.462	129.533
8B	8B	1.715.266	122.519
8A	8A	1.639.414	117.101
7B	9B	1.555.316	111.094
7A	9A	1.493.898	106.707
6B	10B	1.429.120	102.080
6A	10A	1.371.370	97.955
5B	11B	1.322.342	94.453
5A	11A	1.270.542	90.753
4B	12B	1.236.452	88.318
4A	12A	1.184.414	84.601
3B	13B	1.150.786	82.199
3A	13A	1.102.206	78.729
2	14	1.065.484	76.106
1	15	1.037.974	74.141

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

Nivel	Asignado/año 14 pagas	Asignado/mes
1	3.779.524	269.966
2	3.337.376	238.384
3	2.893.324	206.666
4	2.539.936	181.424
5	2.332.036	166.574
6	1.913.562	136.683
7	1.791.132	127.938
8	1.618.596	115.614
9	1.444.240	103.160
10	1.288.112	92.008
11	1.156.974	82.641
12	1.114.106	79.579
13	1.071.434	76.531
14	1.056.804	75.486
15	1.037.820	74.130

Con efectos de 1 de enero de 1986, los haberes asignados, en pesetas brutas, serán los siguientes:

Sistema general			
Nivel		Asignado	
Tarragona	Resto	14 pagas	Asignado/mes
-	1	4.100.796	292.914
-	2	3.621.058	258.647
-	3	3.139.262	224.233
12C	4C	3.081.666	220.119
12B	4B	2.910.152	207.868
12A	4A	2.755.830	196.845
11B	5B	2.629.116	187.794
11A	5A	2.530.262	180.733
10B	6B	2.293.998	163.857
10A	6A	2.175.474	155.391
9B	7B	2.052.750	146.625
9A	7A	1.967.616	140.544
8B	8B	1.861.076	132.934
8A	8A	1.778.770	127.055
7B	9B	1.687.518	120.537
7A	9A	1.620.878	115.777

Nivel		Asignado	
Tarragona	Resto	14 pagas	Asignado/mes
6B	10B	1.550.598	110.757
6A	10A	1.487.948	106.282
5B	11B	1.434.748	102.482
5A	11A	1.378.538	98.467
4B	12B	1.341.550	95.825
4A	12A	1.285.083	91.792
3B	13B	1.248.604	89.186
3A	13A	1.195.894	85.421
2	14	1.156.050	82.575
1	15	1.126.202	80.443

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

Nivel	Asignado/año 14 pagas	Asignado/mes
1	4.100.796	292.914
2	3.621.058	258.647
3	3.139.262	224.233
4	2.755.830	196.845
5	2.530.262	180.733
6	2.076.214	148.301
7	1.943.382	138.813
8	1.756.188	125.442
9	1.567.006	111.929
10	1.397.606	99.829
11	1.255.324	89.666
12	1.208.816	86.344
13	1.162.518	83.037
14	1.146.642	81.903
15	1.126.034	80.431

Art. 12. *Compensación por Beneficios.*—Durante la vigencia del presente Convenio los valores de la Compensación por Beneficios serán los que se reflejan en las tablas siguientes:

Para 1985		
Nivel		Sistema general
Tarragona	Resto	
-	1	377.952
-	2	333.737
-	3	289.333
12C	4C	284.023
12B	4B	268.216
12A	4A	253.994
11B	5B	242.315
11A	5A	233.203
10B	6B	211.427
10A	6A	200.504
9B	7B	189.193
9A	7A	181.347
8B	8B	171.527
8A	8A	163.941
7B	9B	155.531
7A	9A	149.389
6B	10B	142.911
6A	10A	137.137
5B	11B	132.234
5A	11A	127.055
4B	12B	123.645
4A	12A	118.442
3B	13B	115.079
3A	13A	110.220
2	14	106.549
1	15	103.797

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

Nivel	Personal sujeto a VPT
1	377.952
2	333.737
3	289.333
4	253.994
5	233.203
6	191.356
7	179.113
8	161.860
9	144.424
10	128.811
11	115.697
12	111.410
13	107.144
14	105.680
15	103.782

Para 1986

Nivel		Sistema general
Tarragona	Resto	
-	1	410.080
-	2	362.106
-	3	313.926
12C	4C	308.167
12B	4B	291.015
12A	4A	275.583
11B	5B	262.912
11A	5A	253.026
10B	6B	229.400
10A	6A	217.547
9B	7B	205.275
9A	7A	196.762
8B	8B	186.108
8A	8A	177.877
7B	9B	168.752
7A	9A	162.088
6B	10B	155.060
6A	10A	148.795
5B	11B	143.475
5A	11A	137.854
4B	12B	134.155
4A	12A	128.509
3B	13B	124.860
3A	13A	119.589
2	14	115.605
1	15	112.620

Para el personal sujeto a Valoración de Puestos de Trabajo la Compensación por Beneficios será la siguiente:

Nivel	Personal sujeto a VPT
1	410.080
2	362.106
3	313.926
4	275.583
5	253.026
6	207.621
7	194.338
8	175.619
9	156.701
10	139.761
11	125.532
12	120.882
13	116.252
14	114.664
15	112.603

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

Para los trabajadores ascendidos a lo largo del año el cálculo girará sobre el asignado promedio percibido durante el año de devengo.

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

Art. 13. *Antigüedad*.-Los valores de este complemento serán los siguientes:

Para 1985

Cartagena/Madrid/Puertollano		Tarragona	
Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
4	4.532	12	3.483
5		11	
6	3.346	10	2.790
7		9	
8	2.761	8	2.523
9		7	
10	2.251	6	2.251
11		5	
12		4	
13	1.879	3	1.879
14		2	
15		1	

Para 1986

Cartagena/Madrid/Puertollano		Tarragona	
Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
4	4.692	12	3.643
5		11	
6	3.506	10	2.950
7		9	
8	2.921	8	2.683
9		7	
10	2.411	6	2.411
11		5	
12		4	
13	2.039	3	2.039
14		2	
15		1	

Los trienios se abonarán desde el día primero del mes en que se cumplan.

Art. 14. *Plus de desplazamiento*.-La cuantía de este plus, que se percibirá por día de asistencia al trabajo, se fija en:

- Con efectos de 1 de enero de 1985: 132 pesetas.
- Con efectos de 1 de enero de 1986: 143 pesetas.

Este plus se abonará también cuando se viaje en comisión de servicios.

Art. 15. *Plus Tarragona*.-Los valores de este plus serán los siguientes:

Para 1985

Nivel	Pesetas/año	Pesetas/mes
12C		
12B		
12A	129.038	9.127

Nivel	Pesetas/año	Pesetas/mes
11B		
11A		
10B	129.038	9.127
10A	121.898	8.707
9B	117.502	8.393
9A	112.966	8.069
8B	109.872	7.848
8A	106.946	7.639
7B	103.418	7.387
7A	101.402	7.243
6B	99.190	7.085
6A	96.866	6.919
5B	94.836	6.774
5A	92.820	6.630
4B	91.826	6.559
4A	89.810	6.415
3B	88.788	6.342
3A	86.800	6.200
2	85.274	6.091
1	84.266	6.019

Para 1986

Nivel	Pesetas/año	Pesetas/mes
12C		
12B		
12A	140.000	10.000
11B		
11A		
10B	140.000	10.000
10A	132.258	9.447
9B	127.484	9.106
9A	122.570	8.755
8B	119.210	8.515
8A	116.032	8.288
7B	112.210	8.015
7A	110.026	7.859
6B	107.618	7.687
6A	105.098	7.507
5B	102.900	7.350
5A	100.716	7.194
4B	99.638	7.117
4A	97.440	6.960
3B	96.334	6.881
3A	94.178	6.727
2	92.526	6.609
1	91.434	6.531

Art. 16. *Plus de relevo.*—Se mantiene la cuantía de este plus en el porcentaje del 5 por 100 del haber asignado en doce pagas, para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo.

Las cuantías brutas de dicho plus serán las siguientes:

Para 1985

Nivel		Sistema general	
Tarragona	Resto	Pesetas/mes	Pesetas/año
12C	4C	10.144	121.728
12B	4B	9.579	114.948
12A	4A	9.071	108.852
11B	5B	8.654	103.848
11A	5A	8.329	99.948
10B	6B	7.551	90.612
10A	6A	7.161	85.932

Nivel		Sistema general	
Tarragona	Resto	Pesetas/mes	Pesetas/año
9B	7B	6.757	81.084
9A	7A	6.477	77.724
8B	8B	6.126	73.512
8A	8A	5.855	70.260
7B	9B	5.555	66.660
7A	9A	5.335	64.020
6B	10B	5.104	61.248
6A	10A	4.898	58.776
5B	11B	4.723	56.676
5A	11A	4.538	54.456
4B	12B	4.416	52.992
4A	12A	4.250	50.760
3B	13B	4.110	49.320
3A	13A	3.936	47.232
2	14	3.805	45.660
1	15	3.707	44.484

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

En 1985

Nivel	Pesetas/mes	Pesetas/año
4	9.071	108.852
5	8.329	99.948
6	6.834	82.008
7	6.397	76.764
8	5.781	69.372
9	5.458	61.896
10	4.600	55.200
11	4.132	49.584
12	3.979	47.748
13	3.827	45.924
14	3.774	45.288
15	3.707	44.484

Para 1986

Nivel		Sistema general	
Tarragona	Resto	Pesetas/mes	Pesetas/año
12C	4C	11.006	132.072
12B	4B	10.393	124.716
12A	4A	9.842	118.104
11B	5B	9.390	112.680
11A	5A	9.037	108.444
10B	6B	8.193	98.316
10A	6A	7.769	93.228
9B	7B	7.331	87.972
9A	7A	7.027	84.324
8B	8B	6.647	79.764
8A	8A	6.353	76.236
7B	9B	6.027	72.324
7A	9A	5.789	69.468
6B	10B	5.538	66.456
6A	10A	5.314	63.768
5B	11B	5.124	61.488
5A	11A	4.923	59.076
4B	12B	4.791	57.492
4A	12A	4.590	55.080
3B	13B	4.459	53.508
3A	13A	4.271	51.252
2	14	4.129	49.548
1	15	4.022	48.264

En 1986

Nivel	Pesetas/mes	Pesetas/año
4	9.842	118.104
5	9.037	108.444
6	7.415	88.980
7	6.941	83.292
8	6.272	75.264
9	5.596	67.152
10	4.991	59.892
11	4.483	53.796
12	4.317	51.804
13	4.152	49.824
14	4.095	49.140
15	4.022	48.264

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

Art. 17. *Plus de turnicidad.*—La cuantía de este plus se fija en:

Con efecto 1 de enero de 1985: 197 pesetas/jornada.

Con efecto 1 de enero de 1986: 214 pesetas/jornada.

Todo ello, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «Trabajos a turno», en su apartado 2.7) a). En el caso de personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecida en el artículo 22.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*—La cuantía de este plus se fija en:

Con efecto 1 de enero de 1985: 611 pesetas/noche.

Con efecto 1 de enero de 1986: 663 pesetas/noche.

Todo ello, con la regulación que establece la norma general sobre «Trabajos a turno», en su apartado 2.7) a), para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que continúe con el sistema VPT seguirán sin ser absorbibles las 14 pesetas por día que se incrementaron en el Convenio de 1976. La nueva subida será comparable con dicha valoración.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 611 pesetas/noche en 1985 y a 663 pesetas/noche en 1986.

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

Art. 19. *Plus grupo de apoyo.*—La cuantía del plus grupo de apoyo, creado en virtud de la norma general número 24 sobre «Trabajos a turno», mantendrá durante 1985 el valor vigente en 1984, fijándose con efectos de 1 de enero de 1986 en 2.941 pesetas brutas por mes.

Se mantendrá la cobertura del grupo de apoyo en el módulo 1/20, sin perjuicio de lo que sobre este particular pueda determinarse entre la representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, en la negociación sobre adaptación de plantilla, a iniciar no más tarde del 1 de abril de 1986.

Art. 20. *Plus de retén.*—Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de EMP y, para 1985, el importe del citado plus en vigor durante 1984, fijándose su cuantía, con efecto de 1 de enero de 1986, en 10.297 pesetas, siempre por semana en situación de retén.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias, para lo cual, durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá en cada Centro de trabajo la Comisión Mixta creada en el Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: El análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto, recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro, así como cualquier otra información complementaria sobre dichas horas extraordinarias que necesite para el cumplimiento de sus funciones.

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

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

a) No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las efectuadas por:

- El personal a turnos en día festivo sin descanso o compensatorio, por necesidades del cuadrante.
- Periodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Incidencias en el turno.
- Paradas y puestas en marcha de instalaciones.
- Equipos de retén.
- Reparaciones perentorias que afecten a la producción.
- Para evitar pérdida o inutilización de materias primas.
- Trabajos punta o especiales.

Valor de horas extraordinarias y porcentaje de recargo.—Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los valores contenidos en las tablas que a continuación se indican, abonándose todas las horas con un recargo del 75 por 100.

Con efecto de 1 de enero de 1985

Nivel		Base	75 por 100
General	Tarragona		
6B	10B	484	847
6A	10A	454	795
7B	9B	417	730
7A	9A	398	697
8B	8B	364	637
8A	8A	347	607
9B	7B	318	557
9A	7A	308	539
10B	6B	274	480
10A	6A	261	457
11B	5B	244	427
11A	5A	236	413
12B	4B	219	383
12A	4A	210	367
13B	3B	194	340
13A	3A	184	322
14	2	163	285
15	1	154	270

Con efectos de 1 de enero de 1986

Nivel		Base	75 por 100
General	Tarragona		
6B	10B	525	920
6A	10A	493	863
7B	9B	452	791
7A	9A	432	756
8B	8B	395	691
8A	8A	376	658
9B	7B	345	604
9A	7A	334	584
10B	6B	297	520
10A	6A	283	495
11B	5B	265	464
11A	5A	256	448
12B	4B	238	416
12A	4A	228	399
13B	3B	210	367
13A	3A	200	350
14	2	177	310
15	1	167	292

Alternativamente a su percibo como horas extraordinarias, las realizadas en sábado, domingo o festivo por el personal en régimen de jornada ordinaria, y en descanso por el personal en régimen de turnos (equiparándose a este último supuesto el trabajo en régimen de doce horas cuando se realiza en sustitución del trabajo en día de descanso por el personal a turno de Tarragona) podrán compensarse, a instancia siempre del trabajador, con descanso de idéntica cuantía y abono de una compensación económica consistente durante 1985 en 0,50, y con efecto de 1 de enero de 1986 en 0,75, en ambos casos del valor de la hora base pactada en el Convenio para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, por cada hora extraordinaria realizada.

El descanso compensatorio deberá serlo, en todo caso, por jornada de trabajo completa, por lo que será requisito ineludible la previa acumulación de un número de horas extraordinarias idéntico a la vigente en cada momento.

El descanso complementario se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Empresa y trabajador, dentro del mes de calendario siguiente a aquel en que se hubieren trabajado las horas extraordinarias a compensar, para el personal en régimen de jornada ordinaria, y del ciclo, para el personal en régimen de turnos, según los cuadrantes establecidos en cada Centro de trabajo.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, o queden restos que por no completar una jornada de trabajo no puedan compensarse con descanso, se procederá a su abono como horas extraordinarias.

Art. 22. Compensación niveles 6, 7 y 8, excluidos de régimen de horas extraordinarias.—Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8 (8, 9 y 10 de Tarragona), excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar, cada vez que se modifiquen las condiciones de esta compensación o cambien de puesto, entre cobrar las horas extraordinarias que realicen y pluses de nocturnidad y turmicidad, en su caso, o percibir una compensación global consistente en:

Con efecto de 1 de enero de 1985.

- 2.338 pesetas/brutas por mes, por jornada normal, y
- 11.270 pesetas/brutas por mes, por jornada a turno.

Con efecto de 1 de enero de 1986.

- 2.537 pesetas/brutas por mes, por jornada normal, y
- 12.228 pesetas/brutas por mes, por jornada a turno.

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

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

se le compensará con franqueos equivalentes.

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

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

Art. 23. Valoración de puestos de trabajo.—Para el personal sujeto a este sistema, se actualizará el valor del punto en el 9 por 100 para 1985 y en el 8,5 por 100 para 1986.

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

Art. 24. Plus Madrid.—La cuantía de este plus, a percibir en doce pagas, mantendrá durante 1985 el valor vigente en 1984, fijándose con efecto de 1 de enero de 1986, en 3.683 pesetas/brutas.

Art. 25. Servicio militar.—Los trabajadores con antigüedad de 1 de enero de 1979 o superior que se incorporan al servicio militar o se hallen realizando el mismo, percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondiera en situación de activo, excepto los pluses que se perciben en función de la asistencia y tipo de trabajo.

Art. 26. Plus equipo permanente.—La cuantía de este plus, que se percibirá por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la norma general número 24 sobre «Trabajos a turno», mantendrá durante 1985 el valor vigente en 1984, fijándose con efecto de 1 de enero de 1986, en 117 pesetas/brutas.

Art. 27. Complemento incapacidad laboral transitoria.—1. El sistema será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de EMP sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

2. A diferencia de lo que en el punto 3 se establece para la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a accidente o a embarazo de la mujer trabajadora, la Empresa garantizará el devengo íntegro, desde el primer día, de los conceptos referenciados en aquel punto.

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

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Haber asignado.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Compensación por beneficios.
- Plus de relevo.
- Plus de vinculación.
- Nivel de garantía.
- Retribución complementaria.
- Plus Tarragona.
- VPT.
- Plus Madrid.
- Complemento personal residual.

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

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
De uno a tres días	70
De cuatro a treinta días	80
Más de treinta días	100

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad no fuese superior en un 0,75 de punto al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de enero del año siguiente. En ningún caso operará la devolución sea cual fuese la variación con respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 5,25 por 100.

Si operará la devolución, aunque la variación con respecto al año anterior exceda del 0,75 de punto, si el índice obtenido fuera inferior al 3,5 por 100.

Para 1986, se toma como referencia el índice de 1985, que fue del 3,79 por 100.

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

- 1985 = 80 por 100 de los descuentos generales.
- 1986 = 100 por 100 de los descuentos generales.

El anterior escalonamiento será también de aplicación al personal a quien con anterioridad a la firma del Convenio de 1983 no se le viniera practicando descuento alguno, cualquiera que fuese el Centro a que perteneciese.

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

5. A los efectos de cálculo del índice de absentismo, no se computarán, para aquellas personas que causen baja en la Empresa por invalidez, las horas perdidas a partir de la fecha del informe-propuesta de invalidez.

Art. 28. Complemento personal residual.—Este complemento será actualizado cada año con idéntico tratamiento que el asignado, y no será absorbido por ascensos individuales de los trabajadores afectados, pudiendo transformarse en asignado por otras circunstancias, tales como modificación de la curva con independencia de la actualización de asignados, creación de nuevos subniveles, modificación de la posición relativa de determinados subgrupos profesionales, ampliación del techo de los subgrupos, etc.

Art. 29. Previsión social complementaria.—Las líneas fundamentales del sistema de previsión social complementaria, tras el acuerdo de la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo de 1984, de fecha 8 de noviembre de 1985, son las siguientes:

1. Prestaciones mejoradas:

Jubilación: Consistirá en la percepción, con carácter vitalicio, de las cantidades reseñadas en el anexo I.

Dado que el nuevo sistema de valores que se implanta es más simplificado que el actual, se hace necesario un proceso de adaptación, cuyo detalle se describe a continuación:

a) Se procederá a determinar las cantidades aseguradas por cada trabajador (complementos) en la fecha inmediatamente anterior a la promulgación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, sobre

medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.

Dicha cantidad será una garantía personal cuya revisión propondrá cada año la Comisión de Control de la Previsión Social Complementaria, y cuya decisión última competirá a la Comisión de Garantía del Convenio Colectivo.

En tanto no se den las circunstancias que permitan el paso al sistema general que se establece (apartado b); es decir, en tanto se permanezca en la situación de garantía del complemento existente el 31 de julio de 1985, el cumplimiento de trienios o los ascensos que puedan producirse no tendrán repercusión en el citado complemento.

b) Dado que los complementos personales pueden ser superiores o inferiores a los nuevos valores que se establecen, el tránsito al nuevo sistema se producirá de la siguiente forma.

Si el complemento personal es inferior a los nuevos valores que se establecen (anexo I), el acceso al sistema general será automático al devengarse un nuevo trienio o cambiar el nivel o subnivel.

Si el complemento personal fuera superior a los nuevos valores que se establecen, el tránsito al sistema general se producirá al devengarse un nuevo trienio o cambiar el nivel o subnivel, siempre que los valores de complemento que le correspondieran en el sistema general fueran superiores a su complemento personal.

En caso contrario, continuará con su situación personal.

Los valores que para jubilación figuran en el anexo citado son valores únicos y, por tanto, independientes de la edad a la que cause baja el trabajador.

Viudedad: En la citada contingencia, se percibirá en catorce pagas la cantidad resultante de aplicar el 45 por 100 a los valores que figuran en el anexo I como módulos básicos de jubilación (sin antigüedad).

De producirse el fallecimiento en la situación de jubilado, el módulo a tomar como referencia será el del Convenio en que el trabajador fallecido hubiera causado baja.

Orfandad: Las cantidades a percibir por este concepto se calcularán con el mismo criterio que las correspondientes a viudedad, pero son los siguientes porcentajes: 20 por 100 por los dos primeros hijos y 15 por 100 por el tercero.

Invalidez: Se calculará con los mismos criterios que las dos prestaciones anteriores, aplicando los porcentajes que, según el tipo de invalidez, determina la Seguridad Social.

La suma de prestación de la Seguridad Social por este concepto, más la prestación suplementaria que aquí se establece, nunca podrá ser superior al 100 del haber asignado más antigüedad del trabajador en el momento del hecho causante.

A todos los efectos, la fecha de invalidez será aquella que fije la correspondiente resolución como de iniciación de la invalidez.

Consideraciones comunes a las distintas prestaciones: La percepción de las prestaciones que aquí se establecen requerirá el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a las prestaciones de la misma que aquí se suplementan.

Consideraciones comunes a las de viudedad y orfandad: El Fondo de Pensiones reconocerá derechos a favor de cónyuge y huérfanos, con independencia del sexo del trabajador fallecido.

Entrada en vigor: Las prestaciones, que para jubilación aquí se establecen, irán siendo de real aplicación para los beneficiarios, en la medida en que se vayan cumpliendo las condiciones y dando las circunstancias fijadas al tratar aquellas, siempre a partir del 1 de enero de 1986.

Los nuevos valores correspondientes a viudedad, orfandad e invalidez, entrarán en vigor automáticamente el día 1 de enero de 1986.

2. Edad de jubilación:

Se mantiene como obligatoria para jubilación, la edad de sesenta y cinco años. No obstante lo anterior, cumplidos los sesenta y dos años, el trabajador podrá solicitar de la Empresa su jubilación con los derechos máximos, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

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

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

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

Si llegado el trabajador a la edad de sesenta y dos años, no solicitara la jubilación ni fuera requerido para ello por la Empresa, permanecerá en activo hasta la edad que mutuamente determinen

(nunca superior a los sesenta y cinco años), sin pérdida de los derechos si bien, en este caso, la suma de prestaciones de la Seguridad Social por este concepto más la prestación suplementaria que aquí se establece, nunca podrá ser superior al 100 por 100 del haber asignado más antigüedad del trabajador en el momento de la jubilación.

3. Financiación, revisión de prestaciones y límite de coste:

a) La dotación global se determinará anualmente mediante el pertinente estudio actuarial que contemple las diferentes características de la población asegurada.

b) La contribución de los trabajadores se efectuará mediante aportaciones mensuales calculadas en razón de un 4 por 100 de las cantidades aseguradas en cada momento.

c) La Empresa completará la aportación de los trabajadores en 1986 con la cantidad suficiente para financiar las prestaciones suplementarias ayudadas en este artículo.

d) La Comisión de Control de la Previsión Social Complementaria propondrá anualmente, a partir de 1987, la revisión de las prestaciones que aquí se establecen.

Para la citada revisión se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo o revisión salarial practicada en el año, no pudiendo resultar una aportación superior a la del año anterior, a plantilla constante, más que en el porcentaje de revisión de la masa salarial del año con un margen de desviación del 20 por 100. En el supuesto de revisión «O» de la masa salarial a que antes se alude, en todo caso quedarán aseguradas las mayores cantidades correspondientes a cambio de nivel o subnivel y devengo de nuevos trienios.

4. Fondos existentes a 31 de diciembre de 1982:

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

5. Nuevas inclusiones en el sistema:

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

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

6. Periodo de carencia:

El personal ingresado en la Empresa a partir del 1 de enero de 1981 necesitará un periodo de carencia de cinco años para adquirir el derecho a la prestación suplementaria de jubilación.

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

7. Recuperación de cuotas:

Caso de baja en la Empresa, se romperá la relación con el sistema de previsión social complementaria, teniendo derecho el interesado a recuperar el 80 por 100 de las cantidades que haya aportado al fondo.

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

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

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

Art. 30. Grupo de Empresa.—Para el año 1985 se mantendrán las subvenciones aportadas en 1984.

Para el año 1986, se mantendrá también la misma subvención total aportada en 1984, si bien la subvención concreta a cada Grupo de Empresa se obtendrá de aplicar al total de trabajadores potenciales socios del mismo, el módulo económico resultante de dividir aquella subvención total por el total de trabajadores potenciales socios de los Grupos de Empresa beneficiarios de este concepto.

Art. 31. Ayuda social.—Para el año 1985 se mantendrán las subvenciones aportadas en 1984, incrementándose para el año 1986 en el 8,5 por 100.

Art. 32. Subsidio de viudas de jubilados.—Para 1985 se mantiene la cuantía de este concepto vigente en 1984.

Con efecto de 1 de enero de 1986 se fija en 75.000 peséas.

Art. 33. *Subvención economato Tarragona.*-Para 1985 se mantiene para este concepto las cuantías vigentes en 1984. Para 1986, dichas cuantías se fijan en:

Solteros: 2.611 pesetas por mes.
Casados: 3.200 pesetas por mes.
Por hijo: 197 pesetas por mes.

A efecto de aplicación de este concepto, tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa, uno de los cónyuges percibirá en 1985, 595 pesetas por mes, y con efecto de 1 de enero de 1986, 646 pesetas por mes y, el otro, se acogerá al sistema general.

Art. 34. *Subvención comidas Madrid.*-La cuantía de esta subvención mantendrá durante 1985 el valor vigente en 1984, fijándose con efecto de 1 de enero de 1986, en 390 pesetas/día.

Art. 35. *Ayuda escolar y becas.*-Se mantiene para el curso 1985/1986 el concepto de ayuda escolar y becas, según la normativa actual y los valores vigentes para el curso 1984/1985.

Para el curso 1986/1987 se constituirá una Comisión mixta de estudio para la racionalización de este concepto, sin que esta acción pueda generar para la Empresa un mayor coste que el correspondiente al curso 1985/1986, incrementado en el 8,5 por 100. Los trabajos de esta Comisión deberán estar concluidos antes del comienzo del curso escolar.

Art. 36. *Ayuda a disminuidos físicos y mentales.*-Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de disminución física o mental, ya sea por el INSS o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos. Será aplicable, asimismo, a los que tengan la consideración de pupilos según la legislación vigente.

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

1. Disminuidos físicos o mentales reconocidos por el INSS la Empresa completará la percepción que se viene recibiendo de la Seguridad Social, hasta 9.779 pesetas por mes para 1985 y hasta 10.355 pesetas por mes para 1986.

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

2. Disminuidos físicos o mentales reconocidos o no por el INSS que precisen enseñanza especial. En este caso, se aplicará la modalidad de abono porcentual.

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

Se sobreentiende que la ayuda escolar normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

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

Art. 37. *Ayuda sanitaria.*-Para el Centro de trabajo de Tarragona, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para años sucesivos, los incrementos que pudieran experimentar las cuotas serán a cargo del personal 1/3 de su importe, y a cargo de la Empresa los 2/3 restantes.

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

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

Para el Centro de trabajo de Puertollano, la cuantía de este concepto, pactado en el Convenio Colectivo de 1979, mantendrá para 1985 el valor vigente durante 1984, fijándose con efecto de 1 de enero de 1986, en 589 pesetas.

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

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

Art. 38. *Compensación oleoducto.*-La cuantía de esta compensación tendrá durante 1985 el valor vigente en 1984, fijándose con efecto de 1 de enero de 1986, en 7.093 pesetas/mes, manteniéndose tanto el concepto a que corresponde como su forma de pago.

Art. 39. *Seguro.*-Continuará vigente el seguro colectivo contratado por la Dirección de la Empresa con efecto al día 1 de abril de 1981, que cubre las siguientes contingencias:

- A) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales.
- B) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente, sea o no de trabajo.

Con efecto de 1 de marzo de 1986, las garantías serán de 1.225.000 pesetas en el caso A), y de 2.450.000 pesetas en el caso B).

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

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

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

Art. 40. *Participación de los trabajadores en los costes de los beneficios sociales.*-De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona, y desayuno en el de Madrid, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios desde el 1 de enero de 1982.

Art. 41. *Cláusula de revisión salarial.*-En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra resultante de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial.

En tal caso, el incremento pactado sobre la masa salarial en 1986 se revisará hasta completar el 107 por 100 del señalado incremento real del IPC al 31 de diciembre de 1986.

La revisión se aplicará con los mismos criterios de reparto utilizados en el presente Convenio para 1986, y se abonará en un solo pago durante el primer trimestre de 1987.

Art. 42. *Jornada laboral.*-Durante la vigencia del Convenio, la jornada laboral de EMP será de mil ochocientos veintiséis horas veintiséis minutos efectivos de trabajo al año, sin perjuicio de que, en su momento, se esté a lo que sobre este particular pueda determinarse entre la representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, en la negociación sobre adaptación de plantillas, a iniciar no más tarde de 1 de abril de 1986.

En todo caso, se respetarán, a título personal, las jornadas más reducidas que actualmente existen. Igualmente, en el Centro de trabajo de Madrid, se respetará la condición más beneficiosa que venía disfrutando el personal ingresado en dicho Centro con anterioridad al día 1 de enero de 1978.

A salvo de lo que, como arriba se indica, pueda determinarse sobre el particular en la negociación sobre adaptación de plantilla, para el personal de jornada ordinaria, de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.

- a) La jornada diaria de invierno no podrá exceder de nueve horas.
- b) La jornada intensiva de verano no podrá ser inferior a seis horas quince minutos.

Dadas las especiales características de rigurosidad del clima y de régimen de interrupción de la jornada para la comida de medio día que concurren en el Centro de Puertollano, la jornada intensiva de verano no será inferior a tres meses y medio ni superior a cuatro.

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

En los Centros de Puertollano y Cartagena el trabajo a «turno normal», entendido tal y como se define en el apartado 1.1 de la

norma general número 24 sobre «trabajos a turno» estará organizado respetando las prácticas de cada Centro, en cuadrantes, cuya distribución de jornadas de trabajo y descansos guarde la proporción de 21 jornadas de mañana, 21 jornadas de tarde, 21 jornadas de noche, 9 jornadas de correturno y 33 descansos, cada jornada en un periodo de ciento cinco días.

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

Continúa en vigor, en todo lo que no se oponga a las modificaciones previstas en el presente artículo, el acuerdo establecido en el Convenio de 1981 entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, el 28 de octubre de 1981, y cuya acta figura como anexo incorporado a dicho Convenio.

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

Art. 43. Vacaciones.—Las vacaciones anuales del personal de EMP serán de veintidós días laborables, respetándose las condiciones más beneficiosas existentes a título personal entre los trabajadores actualmente en plantilla.

Art. 44. Trabajadores a turno.—Es intención de ambas partes el favorecer la cobertura de vacantes a jornada ordinaria con el personal que ocupa puestos de trabajo a turno, así como orientar al personal de nuevo ingreso hacia las vacantes de puestos de trabajo a turno, todo ello con el necesario respeto a los posibles derechos de terceros, y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

Art. 45. Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- B) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos. Con efectos de 1 de enero de 1986 se hará extensivo a los mismos grados de parentesco referidos al cónyuge del trabajador.
- C) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entre las que se incluyen la intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos).
 - Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 50 kilómetros de la residencia del trabajador: Tres días.
 - Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: Cuatro días.
 - Cuando la residencia del familiar está en diferente provincia: Cinco días.

En ningún caso, en el supuesto de intervención quirúrgica con aplicación de anestesia total, la duración de la licencia será superior al tiempo de internamiento en el Centro hospitalario.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

F) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

Art. 46. Otras licencias.—El personal podrá disponer mensualmente de hasta dos días de licencia sin retribución, no acumulativos, siempre que por el mando respectivo se confirme que la concesión de dicha licencia no suponga la realización de horas extraordinarias.

Art. 47. Incompatibilidades del personal.—Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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 al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad, sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la

excedencia voluntaria, en los términos contemplados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave.

Art. 48. Ejercicios de los derechos sindicales.—En esta materia las partes se remiten a la normativa contenida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones que puedan promulgarse sobre ello.

Como complemento a lo anterior, se acuerda:

A) El Delegado Sindical:

- Ostentará, desde el momento de su designación al de su cese, y con posterioridad a éste, por un plazo de tiempo igual a la duración del mandato, con el límite máximo de dos años, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerle cualquier tipo de sanción.
- Dispondrá de hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistencia a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su Central Sindical.
- Tendrá derecho a excedencia con reserva de puesto, si es designado por su Central Sindical para desempeñar un cargo a nivel intercomarcal o superior.
- Dispondrá de la facultad de información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, la cual requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe ser denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

B) Los afiliados a las Organizaciones Sindicales más representativas que ostenten cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, disfrutarán de hasta diez días anuales de licencia sin retribución para desarrollo de las funciones sindicales propias del cargo, siempre que se preavise la ausencia al mando correspondiente, y que la concesión del permiso no haga inviable el proceso productivo.

C) Aplicar los demás derechos sindicales y de participación en la Empresa pública, recogido en el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública, firmado el 16 de enero de 1986, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987.

En cuanto a la adopción de una de las dos fórmulas de participación prevista en el artículo 4.º del citado Acuerdo, ambas partes se comprometen a tener finalizada la negociación contemplada en el artículo 7.º del mismo en el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 49. Ejercicio de los derechos de representación.—Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa, constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

Igualmente, facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de trabajo. A estos efectos, cada Comité propondrá a la Dirección de su Centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

b) La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de trabajo tableros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición y reparo a las mismas. En todo caso, el Comité decidirá libremente sobre el contenido de las comunicaciones, y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiera lugar.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

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

d) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias especiales, podrán convocarse asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por los respectivos Directores de los Centros de trabajo y por el Subdirector general de Recursos Humanos en Madrid, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa solicitante facilite previamente a través del Secretario o miembro de aquel en quien delegue expresamente.

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

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

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa por periodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Caso de que algún o algunos Delegados rebasaran las horas que tuviesen asignadas en un número no superior a cinco, no le serán descontadas de sus retribuciones, siempre y cuando no sea rebasado el máximo total de horas del Comité, sin menoscabo de los usos existentes en lo que a cómputo de horas sindicales se refiere.

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

f) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, que no deberá afectar al normal desarrollo del proceso productivo, requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

g) Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

En el cómputo de estas horas no se incluirán las empleadas en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

h) Los Secretarios de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo, dispondrán de un número adicional de treinta horas mensuales para el desarrollo de sus actividades. Se entiende que esta ampliación de horario se refiere a una sola personal por cada Comité.

De igual modo, los Presidentes de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo dispondrán de un número adicional de diez horas mensuales, pudiéndose, además, acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, por periodos no inferiores a seis meses, en su favor, hasta totalizar veinte horas adicionales mensuales más. Con anterioridad a la iniciación del periodo de seis meses, los Presidentes presentarán por escrito el sistema de acumulación con la conformidad de los miembros del Comité que cedieran horas.

i) Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán, desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que, en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

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

directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

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

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

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

j) Los Comités de los Centros de trabajo recibirán la siguiente información:

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha Cuenta de Resultados.

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

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

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.
- Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

k) Los Comités de Empresa de los Centros de trabajo, ejercerán una labor de vigilancia, sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

ñ) Se mantiene el Comité Central de Empresa, que estará constituido por un máximo de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

En la constitución del Comité Central se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

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

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

La Subdirección General de Recursos Humanos, siempre que las disponibilidades del trabajo lo permitan, procederá al mecanografiado de la documentación escrita emanada del Comité Central y de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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

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

El Secretario del Comité Central dispondrá de un número adicional de diez horas mensuales, para el ejercicio de sus actividades de representación.

Art. 50. Participación de los Comités de Empresa en nuevas contrataciones de personal.—Los Comités de Centro de trabajo recibirán de las respectivas Direcciones información sobre las programaciones o, en su caso, previsiones de contratación de nuevo personal, así como los modelos de contrato a utilizar.

Las pruebas de selección serán fijadas por la Dirección de la Empresa, así como la documentación a aportar por los candidatos en cada caso. A los respectivos Comités de Empresa se les facilitará el perfil de los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección que serán efectuadas por los correspondientes equipos especializados.

Realizada por la Dirección la preselección de candidatos, se pondrá en conocimiento de los Comités de Empresa para que puedan participar en su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer trabajadora.

Quedarán excluidos de este procedimiento, los puestos directivos, los admitidos bajo la modalidad de contrato individual, los que requieran una titulación superior y, por razones de operatividad, los contratos de interinidad.

Art. 51. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, legislación concordante y normativa interna de la Empresa.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se procurará que los niveles máximos de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral no excedan de los valores límites umbral utilizados por el INSHT del Ministerio de Trabajo.

2. En cada Centro de trabajo se llevará el registro periódico de los datos ambientales establecidos por la legislación vigente. Así

como aquellos otros que, en su caso, pueda acordar el Comité de Seguridad e Higiene.

3. Todo trabajo que, conforme a los Decretos 2414/1961 y 3494/1964, sea declarado insalubre, penoso o tóxico, tendrá la consideración de excepcional, debiendo procurarse la desaparición de este carácter en el plazo más breve posible, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello, conllevará necesariamente la prohibición de realización de horarios que supongan un incremento de exposición al riesgo por encima de los niveles permitidos.

4. Detectado un riesgo para la salud del trabajador, se procederá a la utilización de los medios de protección personal requeridos. Esta medida se considerará excepcional y se mantendrá hasta que sea posible anular la generación, emisión o transmisión del riesgo en cuestión.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán, asimismo, las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

6. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas racionalmente necesarias para evitar su repetición.

Las medidas correctoras e informes higiénicos, que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

7. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, el trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus superiores. Paralelamente, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene. Este podrá proponer a la Dirección la adopción de las medidas que considere oportunas.

8. En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad, del que se dará traslado para informe a los representantes de los trabajadores.

9. Los trabajadores y el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que puedan afectar a la salud física o mental, así como de las medidas de prevención.

10. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información referente a los posibles riesgos derivados de su puesto de trabajo y a la referente a su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos médicos que se les practiquen.

11. Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo desempeñado, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

12. Aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

13. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios Médicos de la Empresa en los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

14. Cuando, a criterio de los Servicios Médicos de la Empresa, las condiciones de trabajo de un determinado puesto puedan producir en la mujer embarazada abortos o malformaciones del feto, deberá ser cambiada de puesto, sin merma de su retribución, reintegrándose al mismo al causar alta en el trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Ambas partes acuerdan que por la Dirección de la Empresa se tramite la extensión del régimen de autoseguro de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, existente en los Centros de trabajo de Cartagena y Puertollano, a los de Madrid y Tarragona.

Segunda.—Se acuerda la creación de una Comisión de estudio de la normativa del turno actualmente en vigor, que iniciará sus trabajos a partir de septiembre de 1986.

Tercera.—En el Centro de Tarragona se incorpora el quinto hombre a los turnos de mantenimiento y almacén, estableciéndose los turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Los puestos de personal necesario por aplicación de esta modificación, se cubrirán de la dotación de la plantilla de jornada ordinaria de mantenimiento y almacén de las respectivas especialidades, bien por pase voluntario de ese personal, o bien cuando se

produzca una vacante en el mismo, procediéndose entonces a su cobertura en la respectiva especialidad del turno, a medida que se vayan dando estas circunstancias.

Cuarta.—En relación con lo prevenido en el artículo 27 del Convenio Colectivo, se acuerda:

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

Como declaración formal de la representación de los trabajadores en pleno, se compromete a estudiar la remuneración del trabajo extraordinario de los trabajadores de estos niveles y a reivindicar en el próximo Convenio su justa compensación.

Quinta.—Préstamos vivienda: Se establece un fondo de préstamos, con el límite de 50.000.000 de pesetas de capital, distribuido entre los distintos Centros de trabajo en proporción a sus plantillas al 31 de diciembre de 1985, y con las siguientes características:

- Para necesidades perentorias, a juzgar por la Comisión que se cree al efecto en cada Centro.
- No reponible.
- Los préstamos se tramitarán directamente por los interesados, sin aval de la Empresa.
- Bonificación de intereses por parte de la Empresa, en las cuantías reflejadas en la norma aplicada en su día.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Hasta tanto exista un Reglamento de régimen interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de régimen interior, los trabajadores procedentes de REPESA.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de régimen interior modificado, los trabajadores procedentes de ENCASO.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y normas anteriores, los trabajadores procedentes de ENTASA.

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

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

19664 RESOLUCION de 27 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial 1986 del Convenio Colectivo de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima» —revisión salarial 1986—, que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 1986, de una parte, la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Por la Empresa:

Rodrigo Iglesias.
Josep Ubach.
Domenec Morata.
Enric Noguera.

Por el Comité:

Aurelio Villuendas.
Joaquín Giménez.

José Colom.
Genoveva Juan.
Montserrat Monfort.
Jordi Viñas.
Encarna Meriel.
José Luis Costa.
Vicente Acedo.
Javier Bou.
Joan Amate.
Antonio Lombardía.
Victor Rioja.

En Barcelona a 7 de febrero de 1986, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», integrada por las personas que se relacionan anteriormente, aplicable a los Centros de trabajo que a continuación se relacionan:

Barcelona: Paseo Valldaura, 258. Calle Mallorca, 260.
Barberá del Vallés: Ronda Santa María, sin número.
Valencia: Santos Justo y Pastor, 49-51.
Málaga: Alameda de Capuchinos, 39.
Sevilla: Imagen, 8.
Badajoz: Avenida Pardelera, 11.
Madrid: Medina de Pomar, 20.
La Coruña: Polígono Pocomaco, parcela D, número 7.
Bilbao: Zabalbide, 65.
Zaragoza: Madre Vedruna, 29.
Palma de Mallorca: Teniente Sánchez Bilbao, 22.

La reunión tiene los objetivos siguientes:

Tratar la revisión salarial del artículo 16.1.2 del Convenio.
Negociar y establecer los salarios aplicables para el segundo año de vigencia del Convenio, a que se refiere el artículo 16.2.1 del Convenio vigente.

Tras las deliberaciones oportunas, se acuerda lo siguiente:

1. *Revisión salarial, artículo 16.1.2.*—Se constata que por la superación a 31 de diciembre de 1985 del límite del 7 por 100 del Índice de Precios al Consumo para el año 1985, los salarios brutos a 31 de diciembre de 1984 deberán ser revisados en 1,14 por 100. El importe correspondiente será abonado durante el próximo mes de marzo.

2. Los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre de 1985 se incrementarán en la cantidad resultante de la aplicación del 1,14 por 100 sobre los salarios a 31 de diciembre de 1984.

3. Los salarios brutos a 31 de diciembre de 1985, resultantes tras la adición especificada en el punto anterior y con efectos desde el 1 de enero de 1986, se incrementarán en un 8,25 por 100. Quedan exceptuados de dicho incremento los conceptos salariales, plus de vinculación y de ayuda familiar, que conservarán durante toda la vigencia del Convenio los mismos valores que a 31 de diciembre de 1985.

Sin embargo, la cantidad global que resultaría de aplicar el incremento salarial acordado a ambos conceptos de aplicación a la revisión de categorías profesionales y ascensos que afecta a las personas incluidas en la relación presentada al Comité de Empresa.

4. *Revisión salarial año 1986.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8,25 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987.

En el supuesto de operar esta cláusula, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

5. *Jornada de trabajo:* Durante el año 1986, la jornada de trabajo será de mil ochocientos dieciocho horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como en jornada continuada, no computándose dentro de dicha jornada el período de descanso, que, por tanto, no será abonado por la Empresa.

El control y cómputo de la jornada se verificará anualmente. La distribución será también anual, en función del calendario que, de común acuerdo, elaboren el Comité de Empresa y la Dirección.

La jornada diaria no podrá superar la máxima legal establecida.

Lo que firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha al principio indicado.