

18964 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1987, de una parte por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y CTI en la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA «EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A.»

ARTICULO PRELIMINAR

19. Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 97 modificado por Convenio de 1960 del vigente Reglamento de Régimen Interior de ex-REPESA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977 y que, en ningún caso, será aplicable al personal que se rige por las condiciones de Ex-PETROLIBER, se conviene:
- Para años sucesivos, contando a partir de 1989, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2ª 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
 - Plus Global del Turno, en el 40% de su cuantía.
 - Si por disposiciones legales, el Art.º 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 motivan la suspensión.
 - La aplicación automática de los efectos del Artículo 97 modificado tendrán 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.
29. Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del Artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.
36. 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.

46. Ambas partes expresamente acuerdan dejar en suspenso los efectos del Artículo 97 modificado para 1988 y 1989.

TITULO I - AMBITO DE APLICACION Y DISPOSICIONES GENERALES

ARTO. 1.- AMBITO TERRITORIAL

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

ARTO. 2.- AMBITO 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 Petróleos, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Enseñanza y Construcción.

ARTO. 3.- AMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que los establecidos por norma legal, y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio si así lo solicitan individualmente 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.

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

ARTO. 4.- VIGENCIA

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determina. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1ª de Enero de 1987.

ARTO. 5.- DURACION, PRORROGAS Y RESOLUCION

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando el 31 de Diciembre de 1989.

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

ARTO. 6.- COMISION DE GARANTIA

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

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstarán, 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, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

Esta Comisión se compondrá de once Vocales (dos por cada Centro y uno de Oleoductos) por parte de la representación social y pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio, o quienes le 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 miembro de los representantes del personal integrante de la Comisión.

De cada reunión de la Comisión se levantará el correspondiente acta.

ARTO. 7.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

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

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

ARTO. 8.- CRECIMIENTO SALARIAL

Para 1987 se incrementa la Masa Salarial de Convenio, incluidos deslizamientos, en el 6,7%.

Para 1988 y 1989 el incremento será del 115% y del 120%, respectivamente, del IPC previsto en cada uno de dichos años.

Dentro de estos incrementos generales, la parte de Masa Salarial de Convenio correspondiente al personal que se rige por las condiciones de ex-PETROLIBER, se incrementará en los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo en el 100% del IPC previsto para cada uno de ellos.

A partir del mes de Noviembre de 1987 y de 1988, una vez conocida la previsión de inflación hecha por el Gobierno para 1988 y 1989, respectivamente, las partes firmantes de este Convenio se reunirán para acordar el criterio de reparto de los incrementos arriba citados, correspondientes a cada uno de esos ejercicios.

Clausula de revisión Salarial. En el caso de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1987 un incremento superior al 5% respecto al IPC al 31 de Diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1987, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1987, en el presente Convenio.

Para el personal que se rige por las condiciones de ex-PETROLIBER, la revisión se realizará con el mismo criterio de reparto pactado en este Convenio.

Para el resto de los Centros o colectivos, el criterio de reparto será el que, en su caso, las partes libremente acuerden.

Para 1988 y 1989, la revisión se realizará del mismo modo que para el año 1987, sobre las cifras de inflación previstas por el Gobierno para cada año.

TITULO II - DISPOSICIONES APLICABLES A LA TOTALIDAD DE LOS CENTROS DE TRABAJO Y COLECTIVOS DE EMP. CON LA EXCEPCIÓN DE LOS QUE SE RIGEN POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER

ARTO. 9.- 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 ésto lo permita la nueva escala de retribuciones que puede establecerse para cada uno de los grupos o puestos de trabajo.

ARTO. 10.- PROMOCION

Continúa en vigor el Sistema de Subniveles B.

ARTO. 11.- HABERES ASIGNADOS

Para 1987 y con efectos de 1º de Enero, la tabla de haberes asignados, tanto del Sistema General como la aplicable al personal sujeto al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en vigor en 1986, se revisa en el 8,3%, por aplicación del Artículo Preliminar del Convenio Colectivo de 1985/1986.

ARTO. 12.- COMPENSACION POR BENEFICIOS

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.

ARTO. 13.- ANTIGUEDAD

Se mantiene para 1987 la tabla de valores de este complemento salarial, en vigor durante 1986.

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

ARTO. 14.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Durante 1987 la cuantía de este Plus, que se percibirá por día de asistencia al trabajo, será la vigente en 1986 (143.- pts.).

Este Plus se abonará también cuando se viaje en Comisión de Servicios.

ARTO 15.- PLUS TARRAGONA

Para 1987 y, con efectos de 1º de Enero, los valores de este Plus, en vigor durante 1986, se revisan en el 3,3%, por aplicación del Artículo Preliminar del Convenio Colectivo de 1985-1986.

ARTO 16.- PLUS GLOBAL DEL TURNO

Con efectos de 10 de Enero de 1987, se crea para el personal a turno rotativo el Plus Global del Turno, que sustituye y refunde los anteriores Plus de Relevé y Plus de Nocturnidad.

En 1987, las cuantías brutas de este complemento, que se percibirá en doce pagos, serán las siguientes:

Sistema General			
Nivel		Ptas./mes	Ptas. año
Tarragona	Resto		
10B	6B	12.877	154.524
10A	6A	12.417	149.004
9B	7B	11.941	143.292
9A	7A	11.611	139.332
8B	8B	11.198	134.376
8A	8A	10.878	130.536
7B	9B	10.524	126.288
7A	9A	10.266	123.192
6B	10B	9.993	119.916
6A	10A	9.750	117.000
5B	11B	9.544	114.528
5A	11A	9.326	111.912
4B	12B	9.182	110.184
4A	12A	8.963	107.556

Sistema General			
Nivel		Ptas./mes	Ptas./año
Tarragona	Resto		
3B	13B	8.822	105.864
3A	13A	8.617	103.404
2	14	8.463	101.556
1	15	8.347	100.164

Personal sujeto a la Valoración de Puestos de Trabajo		
Nivel	Ptas./mes	Ptas. año
6	12.032	144.384
7	11.517	138.204
8	10.791	129.492
9	10.057	120.684
10	9.406	112.800
11	8.848	106.176
12	8.667	104.004
13	8.488	101.856
14	8.426	101.112
15	8.346	100.152

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.

En el caso de personal excluido de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación establecida en los Artículos 18 y 22.

ARTO 17.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Para 1987 la cuantía de este Plus será la vigente durante 1986, 665,- pta./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 afectado por el mismo. Para el personal que continua con el Sistema VPT seguirán sin ser absorbibles las 14.- pta. por día, que se incrementaron en el Convenio de 1976.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 665.- pta./noche.

En el caso del personal excluido del régimen de horas extraordinarias, este concepto queda incluido en la compensación global establecido en los Artículos 18 y 22.

ARTO 18.- COMPENSACION DEL TURNO PARA EL PERSONAL CLASIFICADO EN LOS NIVELES 4 Y 5

Con efectos de 10 de Enero de 1987, los trabajadores a turno rotativo, clasificados en los niveles 4 y 5 (12 y 11 de Tarragona), excluidos del régimen de horas extraordinarias, percibirán como retribución de su trabajo a turno, una compensación global mensual, de la siguiente cuantía bruta:

Sistema General		
Nivel		Ptas. brutas por mes
Tarragona	Resto	
12C	4C	24.219
12B	4B	23.553
12A	4A	22.855
11B	5B	22.463
11A	5A	22.079

Personal sujeto al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

Nivel	Ptas. brutas por mes
4	22.955
5	22.071

ARTO 19.- PLUS GRUPO DE APOYO

La cuantía de este Plus Grupo de Apoyo, creado en virtud de la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno", mantendrá durante 1987 el valor vigente en 1986, 2.950.- pta. brutas por mes.

En 1987 se mantendrá la cobertura del Grupo de Apoyo en el módulo 1/20. Con efectos de 19 de Enero de 1988, la citada cobertura quedará fijada en el módulo 1/15.

ARTO 20.- PLUS DE RETEN

Se mantiene la normativa interna vigente en los distintos Centros de Trabajo y para 1987 el importe del citado Plus en vigor durante 1986, 10.327 pta., siempre por semana en situación de reten.

ARTO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de horas extraordinarias para lo cual, durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá en cada Centro de Trabajo la Comisión Mixta creada en el

Convenio de 1980, que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: El análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de soluciones posibles para su reducción o extinción, a cuyo efecto, recibirá las informaciones periódicas de las horas realizadas y clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro, 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 cada 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 efecto de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las efectuadas por:

El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante.

- Períodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Incidencias en el turno.
- Paradas y puestas en marcha de las instalaciones.
- Equipos de retén.
- Reparaciones perentorias que afecten a la producción.
- Para evitar pérdidas o inutilización de materias primas.
- Trabajos punta o especiales.

Valor de horas extraordinarias y porcentaje de recargo

Durante 1987 se aplicarán los valores contenidos en la tabla en vigor en 1986, abonándose todas las horas con un recargo del 75 por ciento.

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 en el 0,75 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 cual 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 hubieran 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.

ARTO. 22.- COMPENSACION NIVELES 6, 7 y 8, EXCLUIDOS DEL REGIMEN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores clasificados en los niveles 6, 7 y 8 (8, 9 y 10 de Tarragona), excluidos los Técnicos Superiores, podrán optar entre cobrar las

horas extraordinarias que reúnen y plus global del turno y de nocturnidad, en su caso, o percibir la compensación que más adelante se indica.

Para volver a ejercitar la anterior opción, deberá haber transcurrido un tiempo mínimo de seis meses.

Durante 1987, la cuantía de esta compensación será de:

Personal a jornada normal: 2.544 ptas. brutas por mes.

Personal a turno rotativo:

Sistema General		
Tarragona	Nivel	
	Resto	Ptas. brutas por mes
10B	6B	21.163
10A	6A	23.703
9B	7B	20.227
9A	7A	19.897
8B	8B	19.484
8A	8A	19.164

Personal sujeto al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

Nivel	Ptas. brutas por mes
6	20.318
7	19.603
8	19.077

Con carácter general, en aquellos supuestos en que el personal a turno excluido de horas extraordinarias tenga que:

- a) Cubrir su jornada por ausencia de relevo,
- b) Asistir al trabajo encontrándose de franqueta,

se le compensará con franquetas equivalentes.

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

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

ARTO. 23.- VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Para el personal sujeto a este sistema, se actualiza el valor del punto en el 8,3 por ciento.

Para años sucesivos, contando a partir de 1989, y en tanto permanezca vigente el sistema, se actualizarán los puntos positivos con el índice general de precios al consumo, salvo pacto en contrario.

ARTO. 24.- PLUS MADRID

La cuantía de este Plus, a percibir en doce pagas, mantendrá durante 1987 el valor vigente en 1986, 3.701.- ptas./brutas.

ARTO. 25.- SERVICIO MILITAR

Los trabajadores con antigüedad del 10 de Enero de 1978 o superior que se incorporan al Servicio Militar a se hallen realizando el mismo, percibirán el 50% de las retribuciones que les correspondiera en situación de activo, excepto los pluses que se perciben en función de la asistencia y tipo de trabajo.

ARTO 26.- PLUS EQUIPO PERMANENTE

La cuantía de este Plus que se percibirá por jornada efectiva de trabajo, con la regulación que establece la Norma General nº 24 sobre "Trabajos a Turno", mantendrá durante 1987 el valor vigente en 1986, 117.- ptas./brutas.

ARTO 27.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

1. A diferencia de lo que en el punto 2. 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.

2. Cuando la baja sea debida a Enfermedad, el procedimiento es el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Haber asignado
- Antigüedad
- Gratificaciones Extraordinarias
- Compensación por Beneficios
- Plus Global del Turno, 40% de su importe.
- Plus de Vinculación
- Nivel de Garantía
- Retribución Complementaria
- Plus Terragana
- V.P.T.
- Plus Madrid
- Complemento Personal Residual

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

<u>Duración Enfermedad</u>	<u>Porcentaje garantizado</u>
De 1 a 3 días	70 %
De 4 a 30 días	80 %
Más de 30 días	100 %

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a Enfermedad no fuese superior en un 0,75 de punto al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de Enero 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 1987, se toma como referencia el índice de 4,12.

3. El personal de procedencia REPESA mantendrá, a título personal y hasta su extinción, los días de carencia que tenga acumulados.
4. 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.

ARTO 28.- COMPLEMENTO PERSONAL RESIDUAL

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

ARTO 29.- PREVISION 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, cambiar de 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% 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 los correspondientes a viudedad, pero con los siguientes porcentajes: 20% por los dos primeros hijos y 15% 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 de 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.

Edad de jubilación

Se mantiene como obligatoria para jubilación, la edad de 65 años. No obstante lo anterior, cumplidos los 62 años, el trabajador podrá solicitar de la Empresa su jubilación con los derechos máximos, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

Recíprocamente, alcanzada por el trabajador la citada edad, la Empresa le podrá requerir para que cause baja por jubilación. De no acceder a ello,

el trabajador podrá permanecer en activo en la Empresa hasta los 65 años de edad, si bien con pérdida de los derechos máximos.

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

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

Si llegado el trabajador a la edad de 62 años, no solicitara la jubilación ni fuera requerido para ello por la Empresa, permanecerá en activo hasta la edad que mutuamente determinen (nunca superior a los 65 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% del Haber Asignado más Antigüedad del trabajador en el momento de la jubilación.

Financiación, revisión de prestaciones y límite de coste

- La dotación global se determinará anualmente mediante el pertinente estudio actuarial que contemple las diferentes características de la población asegurada.
- 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.
- 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%. En el supuesto de revisión "0" de la

Masa Salarial a que antes se alude, en todo caso quedarán asegurados las mayores cantidades correspondiente a cambio de nivel o subnivel y devengo de nuevos trienios.

1. Fondos existentes a 31 de Diciembre de 1982

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

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. Período de carencia

El personal ingresado en la Empresa a partir del 1º de Enero de 1981, necesitará un período de carencia de 5 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, los correspondientes a los años anteriores a aquel en que se produzca la baja se determinarán descontando a las aportaciones del último año la incidencia del coste de vida.

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

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

ARTO. 30.- GRUPO DE EMPRESA

Para el año 1987 se mantendrá la subvención total apartada en 1986.

La subvención concreta anual a cada Grupo de Empresa se obtendrá de aplicar al total de trabajadores potenciales socios del mismo, el módulo económico resultante de dividir la subvención total por el total de trabajadores potenciales socios de los Grupos de Empresa beneficiarios de este concepto.

ARTO. 31.- AYUDA SOCIAL

Para el año 1987 se mantendrán las subvenciones apartadas en 1986.

ARTO. 32.- SUBSIDIO DE VIUDAS DE JUBILADOS

Con efectos de 1º de Enero de 1987, la cuantía de este concepto se fija en 85.000.- pesetas.

ARTO 33.- SUBVENCION ECONOMATO TARRAGONA

Para 1987 se mantienen, para este concepto, las cuantías vigentes en 1986:

Solteros	:	2.819	ptos por mes
Casados	:	3.209	"
Por hijo	:	180	"

A efectos de aplicación de este concepto, tendrán la misma consideración los trabajadores y trabajadoras. En caso de matrimonio entre trabajadores de la Empresa, uno de los cónyuges percibirá en 1987, 648 pesetas por mes y, el otro, se acogerá al sistema general.

ARTO 34.- SUBVENCION COMIDAS MADRID

La cuantía de esta subvención mantendrá durante 1987 el valor vigente en 1986, 391.- pesetas/día.

ARTO 35.- AYUDA ESCOLAR Y BECAS

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas, según la normativa aplicada en el curso escolar 1986/1987.

Para el curso escolar 1987/1988, se mantendrán los valores vigentes en el de 1986/1987:

AYUDA ESCOLAR	Oficinas Centrales		Resto Empresa	
	Colegios Oficiales	Colegios Privados	Colegios Oficiales	Colegios Privados
	(Subven.)		(Subven.)	
Preescolar (desde el curso en que se cumplen los 4 años.)	7.994	12.790	3.950	6.509
E G B (1er. ciclo. De 1º a 5º curso)				
E G B (2º ciclo de 6º a 8º curso)	7.994	15.074	3.950	9.593
B U P - F P 1				
E T G M y F P 2	12.790	-	7.500	-
ESTUDIOS SUPERIORES - COU	18.388	-	11.000	-

Se abonarán 43.000 pts. en concepto de ayuda por desplazamiento, para aquellos estudios medios o superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

BECAS

Estudios Superiores	28.478	Ptas.
Estudios medios	18.387	"
Bachillerato (Col.Privado) ..	14.709	"
Bachillerato (Col.Oficial) ...	9.562	"
Formación Profesional	9.562	"

ARTO 36.- PRESTAMOS

Se establece un sistema de préstamos al personal dotado con un fondo circulante máximo del 15% del importe bruto de la nómina mensual ordinaria de cada Centro de Trabajo.

Los préstamos se concederán por la Dirección del Centro de Trabajo -Subdirección General de Recursos Humanos, en el de Madrid-, previo informe de una comisión mixta Empresa-Representantes de los trabajadores. Los criterios de concesión y reglas de funcionamiento de la Comisión citada se establecerán conjuntamente por la Dirección de la Empresa y el Comité Central.

El importe máximo a conceder será de 1.000.000.- pts. y su devolución, con arreglo a la siguiente tabla:

Hasta	100.000 pts.	12	meses
"	200.000 "	16	"
"	300.000 "	20	"
"	400.000 "	24	"
"	500.000 "	28	"
"	600.000 "	32	"
"	700.000 "	36	"
"	800.000 "	40	"
"	900.000 "	44	"
"	1.000.000 "	48	"

Este sistema de préstamos sustituye al regulado en la Norma General nº 5 sobre "Préstamos Ordinarios/Especiales". Las cantidades pendientes de amortización correspondientes a los préstamos concedidos al amparo de la normativa anterior, se contabilizarán en el fondo que ahora se crea y se terminarán de reintegrar en los plazos que aquella normativa contemplaba.

ARTO 37.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES

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

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

1. Disminuidos físicos o mentales reconocidos por el I.N.S.S. La Empresa completará la percepción que se viene recibiendo de la Seguridad Social, hasta 10.377.- pesetas por mes para 1987.

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 I.N.S.S. que precisen enseñanza especial. En este caso, se aplicará la modalidad de abono porcentual.

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

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

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

ARTO 38.- 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 pts. por beneficiario. De producirse incremento por encima del tope de 706 pts., 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 1987 el valor vigente durante 1986, 591 pts. por mes.

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 ellas.

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

ARTO. 39.-COMPENSACION OLEODUCTO

La cuantía de esta compensación tendrá durante 1987 el valor vigente en 1986, 7.125.- pts./mes, manteniéndose tanto el concepto a que corresponde como su forma de pago.

ARTO. 40.- SEGURO

Continuará vigente el Seguro Colectivo contratado por la Dirección de la Empresa con efecto al día 10 de Abril de 1981, que cubre las siguientes contingencias:

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

Con efecto de 10 de Julio de 1987, las garantías serán de un millón trescientas cincuenta mil pesetas en el caso a), y de dos millones seiscientos mil pesetas en el caso b).

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

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

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

ARTO. 41.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS COSTES DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

De acuerdo con la política general ya iniciada de participación de los trabajadores en el coste de los servicios sociales establecidos por la Empresa, los beneficiarios de los servicios de comida en los Centros de Cartagena y Tarragona y desayuno en el de Madrid, participarán en proporción de un 30 por 100 en los incrementos que experimenten dichos servicios desde el 10 de Enero de 1982.

ARTO. 42.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia del Convenio, la jornada laboral será:

En 1987 de	1.740	horas	efectivas	de	trabajo
En 1988 "	1.758	"	"	"	"
En 1989 "	1.777	"	"	"	"

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 10 de Enero de 1978.

Para el personal de jornada ordinaria:

- la jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas.
- La jornada intensiva no podrá ser inferior a 8 horas, 15 minutos.

Se amplía en tres semanas la actual jornada intensiva, a disfrutar en las fechas que se acuerden en cada Centro de Trabajo, por períodos mínimos de una semana, con recuperación en todos ellos.

La aplicación de esta ampliación de la jornada intensiva será gradual, produciéndose en los siguientes términos:

- Hasta un máximo de dos semanas en 1987.
- La diferencia hasta completar las tres semanas en 1988.

Sin perjuicio de lo anterior, para el Centro de Trabajo de Puertollano, en el que las especiales características de rigurosidad del clima y de régimen de interrupción de la jornada para la comida del medio día, determinaron que, en su día, se estableciera una jornada intensiva de verano de cuatro meses, por esas mismas consideraciones se amplía en otras dos semanas la citada jornada. Esta ampliación se aplicará de forma gradual, una semana en 1988 y otra semana, en 1989. Con todo ello, en 1989, la jornada intensiva anual en este Centro totalizará cinco meses y dos semanas.

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 nº 24 sobre "Trabajos a Turno", estará organizado respetando las prácticas de cada Centro, en jornadas de ocho horas y en cuadrantes de 105 días, con la proporción de 21 jornadas de mañana, 21 de tarde y 21 de noche. El resto de las jornadas, hasta el período total de 105 días, son de carretuno y descansos, de manera que el número total de horas efectivas años coincida exactamente con la jornada anual pactada.

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 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.

ARTO. 43.- VACACIONES

Las vacaciones anuales del personal de EMP serán de 22 días laborables, respetándose las condiciones más beneficiosas existentes a título personal entre los trabajadores actualmente en plantilla.

ARTO. 44.- 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, tanto del trabajador como de su cónyuge.
- C) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entre las que se incluye 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 Km. de la residencia del trabajador: 3 días.
 - Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: 4 días.
 - Cuando la residencia del familiar esté en diferente provincia: 5 días.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- F) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

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.

ARTO. 45.- OTRAS LICENCIAS

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

ARTO. 46.- 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 terceras y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

ARTO. 47.- 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 Ministerial 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 2414/81 y 3494/84, 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. Fijo, 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 o 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.

TÍTULO III - DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL QUE SE RICE POR LAS CONDICIONES DE EX-PETROLIBER

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTO. 48.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

ARTO. 49.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la Empresa precisara designar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, siempre que dicho trabajo no lo pudiera realizar otro trabajador de inferior categoría, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

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

ARTO. 50.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

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

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

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente 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 personal estas situaciones, para que proceda en consecuencia.

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

Los trabajos de categoría superior podrán realizarse por:

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

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

Si no existe modificación 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 dio el caso de asignación de nuevas funciones que, por enriquecimiento del puesto, pudieran dar lugar a una modificación de categoría, se comunicará asimismo al trabajador afectado y si lo fuera con carácter temporal, dentro de los límites establecidos en este artículo, se procederá a abonar las diferencias salariales pertinentes y, si fuera con carácter definitivo, la Empresa vendrá obligada a cubrir la vacante con el trabajador a quien correspondiera por aplicación de las normas sobre ascensos.

ARTO. 51.- EXTENSION DEL TRABAJO

El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

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

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

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

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

ARTO. 52.- POLIVALENCIA

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

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

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

El trabajador al que se le reconozca la cualidad de polivalencia percibirá sobre su sueldo base una compensación económica de un 6 por 100, siempre que mantenga la misma cualidad.

Expresamente se conviene que de regularse en el futuro un nuevo sistema de Polivalencia de ámbito general para toda la Empresa, la regulación establecida en este artículo sería de aplicación exclusiva a las personas que hasta ese momento tuvieran reconocida dicha condición.

CAPITULO II**REGIMEN ECONOMICO****ARTO 53.- SUeldo BASE**

Se establece para el personal afectado por este Convenio un aumento de los sueldos base vigentes el 31 de Diciembre de 1986 del 6 por 100, aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias como a las dos extraordinarias de Julio y Diciembre.

En el anexo número 1 se contiene la tabla de sueldos base para 1987.

ARTO 54.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD Y VINCULACION

Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicio en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite ni distribución de categorías profesionales y devengándose a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años.

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

El importe de cada trienio y de cada premio de vinculación, será de 4.533 pesetas por paga (catorce). Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento, a efectos del suprimido sistema de pensiones complementarias a la Seguridad Social.

Al cumplir los veinte años de servicio en la Empresa, se abonará al trabajador la cantidad de 150.000 pesetas brutas por una sola vez. Este premio se mantiene, pero no se hará efectivo de manera automática a partir del día 19 de Enero de 1990, posponiendo su percepción a la firma del Convenio de 1990 y en los términos y condiciones que en el mismo se acuerden.

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

ARTO 55.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO POR PELIGROSIDAD Y CAPITALIDAD

A partir de 19 de Enero de 1987, el importe del Plus de Peligrosidad (para el Complejo Industrial de La Coruña) y Capitalidad (para el Centro de Trabajo de Madrid), pasará a ser de 4.875 pesetas por paga (catorce).

Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento, a efectos del suprimido Sistema de Pensiones Complementarias a la Seguridad Social.

ARTO 56.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO POR TURNICIDAD

El importe del Plus de Turnicidad se incrementa, a partir del día 19 de Enero de 1987, en el 6% sobre el valor vigente el 31 de Diciembre de 1986 y lo percibirá todo el personal de Turno, incluido el Grupo de Reserva.

Este Plus se computará para el reparto del fondo de beneficios, y tendrá la consideración de fijo en su cuantía y de periódico en su vencimiento, a efectos del suprimido Sistema Complementario de Pensiones a la Seguridad Social.

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

ARTO 57.- 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 19 de Enero de 1987 en el 8% sobre el valor vigente el 31 de Diciembre de 1986. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que viene disfrutando el personal fijo de plantilla que trabaja en régimen de turno el día 31 de Diciembre de 1986.

ARTO 58.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonará en la nómina de los meses de Junio y Noviembre, el equivalente a una mensualidad de los sueldos base, incrementada con el importe de los trienios, premios de vinculación reconocidos, plus de turno y pluses de peligrosidad y capitalidad.

En la nómina del mes de Febrero de cada año, se abonará a todo el personal la cantidad de 87.851 pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicio 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 corresponde de esta paga, por doceavas partes, considerando las fracciones de mes como mes completo.

ARTO 59.- PLUS DE ASISTENCIA

El Plus de Asistencia se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 171.- pesetas por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

El Plus de Asistencia se computará para determinar el sueldo regulador del suprimido sistema de pensiones complementarias, a razón del promedio anual percibido por el causante en los cinco años anteriores al hecho que produzca el derecho al complemento de la pensión; si no alcanzase el período de cinco años, se obtendría por el promedio del tiempo que lleve trabajando. No repercutirá sobre el valor de las horas extraordinarias ni será tenido en consideración para la participación en beneficios.

ARTO 60.- 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 el 31 de Diciembre de 1982, que figura como Anexo II del presente Convenio.

1. Horas estructurales.- Se pactan como horas estructurales, a realizar durante el período de vigencia del convenio, para emergencias, paradas, cambios de turno, mantenimiento y fuerza mayor, el número de 1.000 h/año, que tendrán la consideración y efectos que a tales horas extraordinarias estructurales atribuyen el R.D. 1.858/1981 de 20 de Agosto y Resolución del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 18 de Noviembre de 1981 (B.O.E. nú 289).

2. Se respetarán los límites señalados en la legislación vigente.

3. A efectos de llevar un control de las horas extraordinarias, actuará una Comisión Mixta compuesta por seis miembros (tres de la Dirección y tres del Comité de Empresa), que analizará las realizadas durante cada mes. La Empresa confeccionará -y remitirá a los Comités- un estado en el cual se especificarán las causas que las motivaron y, en su caso, la distribución individual y por secciones.

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

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

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

ARTO. 51.- HORARIO ESPECIAL DE COBERTURA DE FIN DE SEMANA

El personal que realice este horario regulado en el artículo 87 percibirá la cantidad de 1.713 pesetas por cada jornada realizada.

ARTO. 52.- PARTICIPACION 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:

	Peseta Tm.
Hasta 1.000.000 de toneladas métricas	
Hasta 1.500.000 " " " "	11,43
Hasta 1.750.000 " " " "	12,25
Hasta 2.000.000 " " " "	13,05
Hasta 2.250.000 " " " "	13,86
Hasta 2.500.000 " " " "	14,69
Hasta 3.000.000 " " " "	15,44
Hasta 3.500.000 " " " "	16,32
Hasta 4.000.000 " " " "	17,15
Hasta 4.500.000 " " " "	17,84
Hasta 5.000.000 " " " "	18,75
Más de 5.000.000 " " " "	19,47

La participación en beneficios se abonará por semestres naturales y en el último 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 hubiese trabajado el semestre completo, excepto en los casos de enfermedad o accidente, la participación en beneficios por medio del procedimiento que se deje 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.

ARTO. 53.- COMPLEMENTO DE PROTECCION FAMILIAR

Las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto se complementarán, para el personal fijo de plantilla al 27-9-84, hasta una percepción bruta mensual de 4.828 pesetas por esposa (a estos efectos, una vez desaparecida la prestación

económica de la Seguridad Social aplicable a ésta última, el derecho al complemento que aquí se establece vendrá dado por la inclusión como beneficiaria de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social. Para la determinación de este complemento se partirá de la situación en la Seguridad Social al 31 de Julio de 1985), y 967 pesetas por hijo.

El personal fijo de plantilla al 27-9-84, que contraiga matrimonio o le nazcan hijos con posterioridad a esa fecha, será beneficiario del complemento aquí establecido.

Sobre tales percepciones se mantiene el recargo del 25 por 100, 30 por 100 y 35 por 100, según ostente la condición familiar numerosa de 18, 20 o de honor, en tanto en cuanto la Seguridad Social continúe con este beneficio.

Expresamente se conviene que el complemento de Protección Familiar no será, en lo sucesivo, de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27-9-84.

ARTO. 54.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES

La prestación de la Seguridad Social por este concepto se complementará, para el personal fijo de plantilla al 27-9-84, hasta una percepción bruta mensual de 14.488 pesetas por hijo disminuido físico o mental.

El personal fijo de plantilla al 27-9-84, al que le nazcan hijos con posterioridad a esa fecha, será beneficiario del complemento aquí establecido.

Al personal fijo de plantilla ingresado con posterioridad al 27-9-84, le será de aplicación la establecida en el Artículo 37 de este Convenio.

ARTO. 55.- COMPLEMENTO DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS EN INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.-

La Empresa complementará, desde el primer día de baja por enfermedad o accidente, el subsidio percibido de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base de la categoría profesional más todos los complementos que correspondan.

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

ARTO. 56.- 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.

ARTO. 57.- AYUDA PARA VACACIONES

1. La ayuda se percibirá por el personal fijo de plantilla al 27-9-84, en la fecha laboral inmediata anterior al inicio de las vacaciones, siempre que el período a disfrutar no sea inferior a cinco días. En caso contrario, lo percibirá con la nómina correspondiente al mes en que se disfruten.

2. La cantidad a percibir por cada trabajador se obtendrá mediante la aplicación del siguiente cuadro:

Período vacaciones anuales	Titular	Esposa	Hijos y otros beneficiarios (c/ uno)
Julio - Agosto	19.299	15.440	7.722
Junio - Septiembre - Diciembre 16/31, Enero 1/15	23.159	18.528	9.268
Diciembre 1/15, Enero 16/31, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre	31.844	25.478	12.741

3. 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).
4. El importe de la ayuda se satisfará en proporción a los días de cada período en que se disfruten las vacaciones, de los tres establecidos en el punto 2.
5. Estas ayudas no forman parte del salario regulador de prestaciones en el suprimido Plan de Pensiones Complementarias.
6. Esta ayuda no se computará como retribución o efectos de distribución del Fondo de Participación en los Beneficios. Tampoco tendrá repercusión alguna en el cuadro valor del importe de las horas extraordinarias.
7. Expresamente se conviene que el complemento de ayuda para vacaciones no será, en lo sucesivo, de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27.8.84.

ARTO. 68.- LIQUIDACION Y PAGO DE SALARIOS

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

CAPITULO III

DE LAS VACANTES Y SU PROVISION

ARTO. 69.- 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

ARTO. 70.- VACANTES

Norma general. El Capítulo V de la ordenanza Laboral para las Industrias de Refino, que comprende los artículos 28 al 42, ambos inclusive, con seis Secciones que regulan, respectivamente, las materias de vacantes, provisión de vacantes temporales, provisión de vacantes definitivas, ascensos, ingresos y períodos de prueba, se complementa mediante las normas que se establecen en este capítulo.

ARTO. 71.- VACANTES DEFINITIVAS

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

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

ARTO. 72.- VACANTES TEMPORALES

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

ARTO. 73.- PROVISION DE VACANTES TEMPORALES

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 e supere las oportunas pruebas de aptitud, si se optara por 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.

Cuando el titular del puesto se incorpora, cesará la sustitución temporal, reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reintegrara en los plazos previstos, la vacante adquirirá la condición de definitiva y se cubrirá de acuerdo con los artículos reguladores de la provisión de vacante de esa naturaleza. 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 automática.

ARTO. 74.- PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS

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

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

- Ascensos
- Cambio de puesto o traslado
- Ingresos

viendo 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 o los efectos oportunos.

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

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

ARTO. 75.- ASCENSOS

Los ascensos o categoría superior se realizarán 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 Médicos, todas las categorías.
- Subgrupo de Mandos Intermedios, todas las categorías.
- Subgrupo de Técnicos Auxiliares: La categoría de OEMC/Jefe de Equipo.

Grupo de Personal Administrativo :

- Subgrupo de Jefes Administrativos, todas las categorías.
- Subgrupo de Ayudantes Administrativos. Los de Secretario/Secretaría de Dirección y Secretario/Secretaría.

Grupo de Personal Subalterno, las categorías de Conserje y Vigilante Jurado.

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

b) Resto de vacantes no afectadas por la disposición transitoria 3B.

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

2.- El segundo tercio de los puestos no enumerados en el apartado a) serán cubiertos por concurso entre el personal. En los concursos la antigüedad el servicio de la Empresa se puntuarán 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 enumerados en el apartado a), ascenderán por rigurosa antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior y en la sección donde se haya producido la vacante.

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

ARTO 76.- CONCURSOS-NORMAS

Concursos en Refinería.- Los concursos serán convocados entre el personal fijo de plantilla que lo solicite ajustándose al siguiente orden :

- 1.- Entre el personal de la sección donde se produzca la vacante.
- 2.- Si no fuese declarado apto o no hubiese solicitantes, se convocará entre el resto del personal del Departamento.
- 3.- Si continúa sin cubrirse la vacante, se convocará entre el resto del personal de la División.
- 4.- Por último si no fuese cubierta la vacante por ninguna de los sistemas anteriores, se convocará entre el resto del personal.

En el supuesto de que fuese creado un nuevo servicio dentro de la refinería, la Dirección de la misma de acuerdo con el Comité de Empresa, decidirá la procedencia de su incorporación, para los concursos, a alguno de los grupos ya existentes.

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

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

- 1.- Por cada vacante definitiva que corresponda proveer por el sistema de concurso se establecerán unas bases que regirán para el mismo.
- 2.- El anteproyecto de bases será preparado por el Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante.
- 3.- El anteproyecto de bases se remitirá al Departamento de Personal que redactará un proyecto y la convocatoria al concurso, que se publicará en los tablones de anuncios, durante un plazo no inferior a diez días para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones al Departamento de Personal, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.
- 4.- Se recabará del Médico de Empresa la aptitud física y psíquica del solicitante.

5.- Los aspirantes se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que para cada concurso se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el número 3, ante un tribunal compuesto por :

- El Jefe del Departamento de Personal o persona en quien delegue que actuará como Presidente.
- El Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante o persona en quien delegue.
- Un vocal del Comité de Empresa o persona de la Empresa en quien delegue el Comité, que pertenecerá a un puesto de superior categoría al de la vacante.

ARTO 77.- FALSEDAD EN LOS DATOS APORTADOS

Toda la falsedad en los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso, o de nuevo ingreso invalidará su nombramiento.

ARTO 78.- PROGRAMA Y DESARROLLO DE LOS CONCURSOS

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

Este programa será 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 los materias contenidas en los programas, con una cadencia a determinar.

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

- 2.- En el plazo máximo de diez días se comunicará a los concursantes si obtuvieron o no plaza.
- 3.- Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría; si no la hubiere, resolverá ante el Tribunal el Director del centro de trabajo.
- 4.- De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias se levantará un acta, de la cual una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

ARTO 79.- ASCENSOS ESPECIALES

- 1.- Los Peones Ayudantes y Auxiliares Administrativos, al cumplir cinco años de servicios en la Empresa en dichas categorías, y sin perjuicio de que puedan tomar parte en los concursos que se convoquen, serán ascendidos automáticamente a la categoría profesional de Ayudantes Especialistas y 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.

ARTO 80.- INGRESOS

Si la vacante definitiva no se hubiera podido cubrir con personal de la empresa, bien por libre designación, bien porque el concurso hubiera quedado desierto, se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

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

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.

ARTO 81.- PERIODO DE PRUEBA

Para el personal de nuevo ingreso se regilará por lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO IV

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

ARTO 82.- CAMBIO DE PUESTO

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

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

Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puesto de trabajo con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la calificación profesional del trabajador, respetándose en igualdad de categoría y especialidad la mayor antigüedad.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- Por petición del trabajador.
- Por mutuo acuerdo.
- 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 puesto 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 respetarán la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como su retribución cuando ésta no sea mejorada por dicha medida.

ARTO 83.- TRASLADOS

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que implica, para el trabajador, un cambio permanente de residencia.

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

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- 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. Tratándose de traslados producidos al amparo del Plan de Adaptación de Plantillas en vigor en la Empresa, será de aplicación lo establecido en el Artículo 107 de este Convenio.

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 reuna 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 desempeñando.

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:

- Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.
- Abonará una mensualidad completa de su salario real.
- Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario asignado, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- La Dirección optará entre proporcionar una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia o compensarlo con una cantidad mensual no inferior al 15% de la doceava parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación.
- Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

CAPITULO V

VACACIONES, JORNADAS Y HORARIO, LICENCIAS Y EXCEDENCIA

ARTO 84.- VACACIONES

Corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente convenio 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 vacacional.

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

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 incluye los de verano.

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

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

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

ARTO 45.- INTERRUPTON DE LAS VACACIONES

Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad, accidente 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 correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificados. Sólo por la interrupción y finalizada la causa se le añadirán al trabajador tres días más los períodos 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 coincida dicha baja con las fechas programadas, se podrán disfrutar en el año siguiente.

ARTO 46.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Las remuneraciones que se establecen en el ARTO 12 de este Convenio para el personal incluido en su ámbito de aplicación, se refieren a una jornada anual de 1.780 horas en 1987, 1.758 en 1988 y 1.727 en 1989.

El exceso de horas trabajadas sobre las señaladas en cada año se abonarán como extraordinarias.

Además, para el personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, aquellas fiestas laborales no coincidentes en domingos, que sean trabajadas según el calendario anual establecido, se abonarán como 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 Artos. 26.3 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 horas, y de 15 ó 16 a 17,01 ó 18,01 horas, excepto en período de jornada intensiva en que será de 8 a 14,15 horas, para el personal que así lo solicité por escrito, a través del Comité de Empresa, a la Dirección y siendo aceptada por ésta. Para el personal citado en último lugar, el horario se verá incrementado en los minutos necesarios para la recuperación del menor tiempo de trabajo como consecuencia de la ampliación del período de jornada intensiva (2 semanas en 1987 y una semana más en 1988).

El horario de jornada dividida de mañana y tarde no tendrá la consideración de horario oficial, a menos que así fuera solicitado por el 51% de la plantilla del Centro de Trabajo de Madrid que se rige por las condiciones de ex-PETROLIBER.

En el Centro de Trabajo de La Coruña existen dos horarios, el de Jornada Normal y el de Jornada a Turno.

El horario de Jornada Normal se negociará anualmente entre los Representantes de los Trabajadores y de la Dirección del C.I. de La Coruña, en razón a la Jornada Anual pactada y al período de Jornada Intensiva.

En los días a jornada partida se interrumpirá ésta en 45 minutos para el almuerzo, conforme a la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de Octubre de 1980. Continuará el horario especial de cobertura de fin de semana, que realizan ciertos trabajadores, consistente en la prestación de trabajo durante 8 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 obligada a seguir este horario especial lo hará de forma rotativa y según un calendario establecido por el Jefe del Departamento correspondiente.

El desarrollo de la regulación del trabajo a turnos en el C.I. de La Coruña se contiene, además de lo incluido en este artículo, en el acuerdo sobre el Grupo de Reserva y el orden de preferencia para la cobertura de incidencias, firmado con fecha 22 de junio de 1987 entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores del C.I. de La Coruña.

Dentro de dicho acuerdo, se recoge el funcionamiento del Grupo de reserva, concebido como una dotación de reserva para sustituciones y dimensionado de manera que, en el cómputo global de Fabricación y Seguridad, habrá un componente de dicho grupo por cada quince trabajadores a tres turnos de la estructura organizativa oficialmente aprobada.

El horario de trabajo en régimen de turno será de 7 a 15 horas, de 15 a 23 horas y de 23 a 7 horas del día siguiente.

Se entiende por turno X aquel que realizan los trabajadores en régimen de turno al objeto de completar la jornada anual de trabajo y cubrir incidencias, con un horario de 9 a 17,45 horas, con excepción de los sábados y domingos que vendrán en turno de mañana.

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

Se facilitarán los cambios de turno 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 alguna ni abono por concepto de horas extras.

Cuando un trabajador del Grupo de Reserva 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 la 2ª quincena de Abril y los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre y la primera quincena de Octubre, un ciclo de trabajo da derecho al descanso correspondiente. Si un trabajador ha de trabajar en los días que 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 de Enero, Febrero, Marzo, primera quincena de Abril, 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), con excepción, si el cambio de turno se realizase en el turno de noche, se dará un día de descanso por un día trabajado y de dos días de descanso por dos o tres días trabajados.

El descanso anticipado por incorporación de vacaciones a un turno en los días en que éste libre, es una eventualidad en favor del 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, aún 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 prolongase después de la jornada laboral en ocho horas, se descansará al día siguiente, además de percibir la retribución extraordinaria correspondiente.

ARTO 87.- 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 elaborará, oyendo a los trabajadores afectados, un calendario anual de guardia y retenes, remitiendo copia al Comité.

La guardia se retribuirá al módulo de la hora extraordinaria y el retén percibirá una gratificación equivalente a dos horas normales por día.

El personal que estando en situación de retén fuera requerido para prestar sus servicios en el centro de trabajo, percibirá un mínimo de tres horas extraordinarias.

ARTO 88.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

- Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar, estudios y otros.
- Que el personal que la solicite lleve más de dos años al servicio de la Empresa.
- Que no se encuentre un 2% 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 solo el derecho preferente al regreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjera en la Empresa, pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la excedencia deberá el interesado solicitarlo por escrito. La omisión de esta diligencia en su forma y fondo se interpretará por la Compañía como manifiesto deseo de no reincorporación, pasando a considerarse la baja como definitiva a todos los efectos.

ARTO 89.- 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% de su sueldo base durante el período de permanencia en esta situación.

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

ARTO 90.- 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 consuescos o políticos y sobrinos: un día natural.
- Nacimiento de hijo: tres días naturales.
- Boda de hijos o hermanos: un día natural.
- Primera comunión de hijos y bautizos: un día natural.
- Traslado de domicilio habitual: dos días naturales.

Para éstos 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.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de títulos profesionales en centros oficiales u oficialmente reconocidos.

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.

CAPITULO VI

REALIZACIONES SOCIALES

ARTO 91.- COMEDOR

El personal adscrito al Complejo Industrial de La Coruña que trabaja en horario de jornada normal, podrá usar el comedor instalado en dicho recinto efectuando el almuerzo, que sólo se servirá en los días laborables.

Durante la jornada intensiva no se servirá el almuerzo al personal afectado por ella.

Durante 1987, los trabajadores participarán en el coste de la comida servida por la Empresa con treinta y seis pesetas por comida. Para años sucesivos, este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios, siempre que el coste de la comida experimente un aumento como consecuencia de la elevación de los precios de los productos alimenticios en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Al personal que trabaja en régimen de turno se le servirá por cuenta de la Empresa, el alimento sólido y la bebida establecidas 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.

ARTO. 92.- SUBVENCIÓN POR TRANSPORTE Y COMIDA.

Para el personal del Centro de Trabajo de Madrid que ha solicitado realizar su jornada en horario de mañana y tarde se establece una subvención por comida y transporte de 577.- pts. brutas por día de existencia al trabajo, excepto durante el periodo de jornada intensiva.

ARTO. 93.- AYUDA AL ESTUDIO.

Para el personal fijo de plantilla al 27.09.84, así como para sus hijos, la Empresa convocará anualmente la concesión de Ayudas para facilitar los estudios que realicen, de acuerdo con las normas y valores que se establecen en este artículo.

Expresamente se pacta que el personal ingresado con posterioridad al 27.09.84 gozará de esta realización social, si bien, la cuantía de la ayuda se verá reducida en un 60% sobre los valores que se establecen, en tanto no se modifiquen por acuerdo suscrito en Convenio Colectivo.

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

Los importes de las ayudas para los cursos académicos incluidos en la vigencia del Convenio, 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 resolverá, teniendo en cuenta la propuesta de los dos miembros del Comité de Empresa y el coste real del tipo de estudio para el que se solicite 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 por la "convocatoria de Ayudas al Estudio, curso 1986-1987.

ARTO. 94.- AYUDA MEDICO-FARMACEUTICA, SANATORIAL Y QUIRURGICA

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

La cuantía de la ayuda médico-farmacéutica durante la vigencia de este Convenio será de 6.033 ptas. por beneficiario.

Expresamente se pacta, que la ayuda médico-farmacéutica no será en lo sucesivo de aplicación al personal ingresado con posterioridad al 27.9.84.

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

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

ARTO. 95.- CLINICA DE EMPRESA

Dirigida por el Médico de Empresa con asistencia de Ayudantes Técnicos Sanitarios, existe en el Complejo Industrial de La Coruña, 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 sus superior correspondiente, podrá ausentarse del trabajo.
- Prestación gratuita de especialidades farmacéuticas de uso más frecuente, para lo cual se dispone de un pequeño depósito de medicamentos, así como realización de curas e inyecciones.
- Reconocimiento anual obligatorio de todo el personal consistente en radioscopia, toma de tensión arterial, análisis de orina y sangre, y cualquiera otra que, a juicio del médico, fuera aconsejable o necesaria.
- Reconocimientos trimestrales del personal que trabaja con productos tóxicos.
- Servicio de ambulancia para la evacuación de enfermos y/o accidentados.
- Colaboración con las campañas de la Dirección General de Sanidad y/o Consejería de Sanidad, vacunando a todo el personal y familiares contra la poliomielitis, viruela, tuberculosis, difteria, gripes, estornos, etc.
- Realización de cursos de "primeros auxilios".

ARTO. 96.- PENSIONES DE JUBILACION, VIJEDAD, ORFANDAD E INVALIDEZ

- a) Se confirma la supresión, con efecto de 19 de julio de 1984, del Plan de Pensiones a que hace referencia el art. 55 del Convenio Colectivo con vigencia para los años 1982 y 1983.
- b) La Dirección de la Empresa adquiere al 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 19 de julio de 1984 y la fecha de entrada en vigor del nuevo Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social.

d) Como consecuencia de la supresión del Plan a que se hace referencia en el apartado a), los remanentes del Fondo que se había constituido se destinarán:

1. A constituir la reserva matemática de los trabajadores o sus familiares que tuviesen reconocida una prestación periódica con anterioridad al día 19 de julio de 1984.
2. A financiar las indemnizaciones citadas a que se refiere el artº. 26.b), siempre que el hecho causante se hubiese producido con anterioridad al 19 de julio de 1984.
3. 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).

ARTº. 87.- ANTICIPOS

La Empresa ha constituido un fondo de anticipos dotado con veintitres millones y medio de pesetas para los trabajadores del Centro de Trabajo de La Coruña, y con seis millones y medio de pesetas para los de las Oficinas Centrales.

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

ARTº. 88.- 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 el terminal marítimo.

ARTº. 89.- 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 ropa de trabajo adecuada, la cual tendrá una duración mínima de seis meses.
- c) Al personal de laboratorio y clínico se les proveerá de batas de trabajo, cuyo duración mínima será de seis meses.
- d) Igualmente, la Empresa dotará de los equipos de seguridad convenientes al personal cuya función lo requiera.

Los plazos de duración de las prendas más arriba señaladas podrán ser reducidos, a juicio de la Dirección de la Empresa; las 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 a devolverlas, en los casos en que deba dejar de usarlas o al sustituir las por otras nuevas.

ARTº. 100.- ECONOMATO

Se mantendrá la adhesión de la Compañía a la Fundación Laboral ESEDECO, en La Coruña y al Economato Laboral del INI en Madrid asumiendo, a su cargo la Empresa,

las cuotas de los trabajadores fijos de plantilla, así como las de los pensionistas residentes en La Coruña y Madrid.

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

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

ARTº. 101.- 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 2,5 millones de pesetas si la muerte sobreviene por accidente de circulación.

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

ARTº. 102.- PREMIOS Y TROFEOS DE SEGURIDAD

La Empresa establece anualmente unos premios en metálico y un trofeo de seguridad para premiar a los trabajadores del Centro de Trabajo de La Coruña que, individualmente y por secciones, se hayan destacado más en la consecución de los objetivos establecidos por el Departamento de Seguridad de la Empresa.

ARTº. 103.- FUMADEROS Y MAQUINAS 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.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTº. 104.- COMPOSICION Y FUNCIONES DEL COMITE DE SEGURIDAD

Con las funciones y carácter que determina el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el deseo de potenciar su actuación existirá un Comité de Seguridad e Higiene.

Su composición será la siguiente:

Presidente: Director 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.

Funciones.- Serán funciones de este Comité las de promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia

de seguridad e higiene en el trabajo así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Organismo competente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y caso de prolongarse fuera de estas, 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 enviara a donde proceda.

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

Accidentes.— La Empresa facilitará en todo momento la visita de cualquier miembro del Comité de Seguridad e Higiene que fuese requerida por cualquier trabajador que denuncie 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 de contraincendios es permanente, y en caso de siniestro todo el personal de la factoría cumplirá las órdenes del Director de la misma o de aquella persona en quien haya delegado, cumpliendo todos aquellos servicios que le sean ordenados sin distinción de su categoría ni cargos, para colaborar con una mayor eficacia a la extinción de siniestros.

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

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS BASE ANUAL

(Distribución en catorce pagas)

NIVEL 1	
Técnico Superior, Analista de Sistemas Jefe de Turno, Jefes de 18 Administrativos	Máx. 4.261.362 Mín. 2.195.140
NIVEL 2	
Ayudante Técnico, Ayudante Técnico Sanitario —VERIFICADOR A—	Máx. 3.550.707 Mín. 1.922.004
NIVEL 3	
Jefe de Taller, Jefe 28 Administrativo, Jefe Almacén, Analista Programador.	Máx. 3.194.862 Mín. 2.838.973
NIVEL 4	
Secretaria Dirección General	Máx. 2.718.081 Mín. 2.607.249
NIVEL 5	
Ayudante Terminal, Operador Area, Jefe Contra incendios, Jefe Vigilancia, Coordinador R. P. P. —Programador A. Contramestre—.	Máx. 2.543.604 Mín. 2.395.793
NIVEL 6	
Programador, Secretaria Dirección Refinería, Analista Laboratorio, Delineante Proyectista, O. E. M. C. Jefe de Equipo, Oficial 18 Admini- strativo, Secretaria, Conserje, Operador de Panel - Verificador B - Programador B. Operador 18.	Máx. 2.325.362 Mín. 2.086.258
NIVEL 7	
Capataz, Auxiliar Técnico, Oficial 18 Mantenimiento	Máx. 2.196.733 Mín. 2.072.791
NIVEL 8	
Oficial Almacenero, Operador Ordenador, Conductor Encargado, Delineante Mecánico, Ensayista 18., Cocinero, Ordenanza/Conductor, Oficial 28 Administrativo, Perforista y Verifi- cador, Operador 28, Oficial 28 Mantenimiento Palista.	Máx. 1.974.389 Mín. 1.628.748

NIVEL 9

Almacenero, Operador 38, Oficial 38 Mantene- rimiento, Ensayista 38, Ayudante Almacén, Auxiliar Administrativo, Recepcionista Telef.	Máx. 1.875.189 Mín. 1.526.323
--	----------------------------------

NIVEL 10

Ayudante Especialista, Ayudante Comedor Cocina Guarda, Ordenanza.	1.665.652
--	-----------

NIVEL 11

Puñ Ayudante, Fregadora Pinche, Guarda Pabellón de Aranga.	Máx. 1.574.195 Mín. 1.479.994
---	----------------------------------

TITULO IV - DISPOSICIONES COMUNES

ARTO. 105.-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.

ARTO. 106.- COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS, ASCENSOS

Para el Centro de Trabajo de Madrid se incluyen, dentro del Sistema de "Libre Designación de la Empresa", los puestos de trabajo de Secretaria de Dirección y de Conductor de Alta Dirección.

ARTO. 107.- TRASLADOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan de Adaptación de Plantillas, sancionado por la Autoridad Laboral por resolución de 3 de Octubre de 1986, los traslados intercentros que se produzcan a su amparo, se regirán por las siguientes condiciones:

- Gastos de traslado de familiares y enseres.** Comprende el abono de los gastos de locomoción del trabajador y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la de destino.
- Prestación por traslado.** Se trata de una cantidad a fondo perdido, a percibir en el momento del traslado.

A efectos de esta prestación se establecen dos grupos de posibles perceptores:

Grupo 1: Jefes Superiores, Mandos Superiores y niveles 4, 5 y 6 (12, 11 y 10 del C.I. Tarragona)

Grupo 2: Niveles 7 al 15 (9 a 1 del C.I. Tarragona)

La cuantía de esta prestación será:

	Trabajador	Cónyuge	Hijo (1)
Grupo 1.	850.000	250.000	100.000
Grupo 2.	750.000	250.000	100.000

(1) Hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social.

En caso de traslado de un matrimonio, ambos cónyuges percibirán la parte de la prestación correspondiente al capítulo "trabajador"; ninguno percibirá la parte correspondiente al capítulo "cónyuge" y uno sólo de ellos percibirá la correspondiente al capítulo "hijos"

El importe de esta prestación tendrá durante dos años, a contar desde la fecha del traslado, la condición de préstamo sin interés de EMP al interesado, a reintegrar, por tanto, por el trabajador si en el curso de ese período de

tiempo causa baja en la Empresa, salvo que ello obedeciera a fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

3. Ayuda vivienda

El trabajador podrá optar:

A) Préstamo vivienda

Cuantía: Partiendo de los grupos anteriormente fijados, se establecen las siguientes cuantías máximas:

Grupo 1	4.000.000 Pts.
Grupo 2	3.000.000 "

Tramitación: Préstamos a tramitar por los interesados sin aval de la Empresa.

Bonificación de intereses:

Resto	Tarragona	Bonificación de intereses por parte de la Empresa
J.S. MS		40/42/44% según nivel Balarca
4	12	46%
5	11	48%
6	10	50%
7	9	52%
8	8	54%
9	7	56%
10	6	58%
11	5	60%
12	4	63%
13	3	66%
14	2	69%
15	1	75%

Préstamo-puente: Para facilitar la compra de piso no habiendo vendido todavía el de la localidad de origen, podrá accederse a un préstamo puente a facilitar por EMP, sin interés y a cuenta del precio de venta de dicha vivienda y por plazo máximo, salvo que la venta se produzca antes, de un año.

B) Ayuda-aquiler

Cuantía: Se establecen como cantidades máximas, previa la acreditación del contrato de arrendamiento y con el Iape, en todo caso, de las rentas pagadas, las siguientes:

Grupo 1	32.000 pts. brutas mensuales
Grupo 2	23.000 "

Duración: Esta ayuda se percibirá durante siete años.

Compatibilidad con el préstamo de vivienda: Habiéndose inclinado inicialmente por esta ayuda, el trabajador conservará durante un año la posibilidad de acogerse a la modalidad de préstamo de vivienda.

En caso de traslado de un matrimonio, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a la Ayuda Vivienda.

4. Licencia por traslado

Se establece una licencia retribuida por traslado de hasta diez días laborales, a disfrutar en forma consecutiva o fraccionadamente, a opción del trabajador.

ARTO. 108.-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 28 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, sobrevinida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio o según lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto.

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

ARTO. 109.- EJERCICIO 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 ella.

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 las 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 serle 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, disfrutaran de hasta diez días anuales de licencia sin retribución para desarrollo de las funciones sindicales propias del cargo, siempre que se previse la ausencia al mando correspondiente y que la concesión del permiso no haga inviable el proceso productivo.

c) Se reconocen las Secciones Sindicales Intercentros, integradas por los Delegados Sindicales de los Centros de Trabajo y el Delegado Sindical Intercentros. Estas Secciones Sindicales Intercentros tendrán derecho a que les sean sufragados los gastos de viaje de hasta un máximo de tres reuniones anuales, con arreglo a la normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquellas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

d) Se reconoce el derecho a la acumulación de las horas sindicales de los Delegados Sindicales y miembros de los Comités de Empresa de cada Sindicato, para facilitar la liberación del Delegado Sindical Intercentros.

e) Aplicar los demás derechos sindicales y de participación en la Empresa Pública, recogidos en el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública, firmado el 16 de Enero de 1986, con vigencia hasta 31 de Diciembre de 1987.

ARTO. 110.- EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa, constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, a 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 tablones 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 oponer al Comité, sin demora, cualquier oposición y reparo a las mismas. En todo caso, el Comité decidirá libremente sobre el contenido de las comunicaciones y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiera lugar.

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

La Empresa facilitará la reproducción (fotocopiado) de los comunicados del Comité de Empresa sobre temas de carácter laboral.

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

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

Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias especiales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por los respectivos Directores de los Centros de Trabajo y por el Subdirector General de 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 se delegue expresamente.

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

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

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa por períodos no inferiores a seis meses, en favor de uno o más de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar, por tanto, relevados o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Caso de que algún o algunas Delegadas rebasasen 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 la 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.

En el cómputo de estas horas no se incluirán las empleadas en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la 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 serie 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.
- 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 persona 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 10 horas mensuales pudiéndose, además, acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, por períodos no inferiores a seis meses, en su favor, hasta totalizar 20 horas adicionales mensuales más. Con anterioridad a la iniciación del período 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 del 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 formule 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 censos.

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 serle facilitada por la Dirección de la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, aconsejase no acceder a la petición, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas al Comité solicitante, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

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

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

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

En relación con estas funciones, los Comités de los Centros de Trabajo podrán designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, a un representante suyo entre el personal de la plantilla, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquel 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 de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

o) 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 convocada 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 de 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 informada 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.

ARTO. 111.- PARTICIPACIÓN DE LOS COMITES DE EMPRESA EN NUEVAS CONTRATACIONES DE PERSONAL

Los Comités de los Centros 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Los trabajadores del Centro de Trabajo de La Coruña, que el 9 de Abril de 1981 ostentan la categoría de Operadores de tercera, conservarán con carácter excepcional, el derecho al ascenso, respectivamente, a Operador de segunda, por rigurosa antigüedad con ocasión de vacante y teniendo que asistir, si así lo estima la Empresa, a un curso de capacitación.

SEGUNDA

Durante 1987, la Dirección de la Empresa y el Equipo Directivo del Grupo de Empresa del C.I. de La Coruña, realizarán las actuaciones necesarias

para que, en 1988, esta entidad se constituya como Asociación Jurídica independiente de la Empresa, con sus estatutos y normas propias de funcionamiento.

A partir de 1988, la subvención correspondiente de la Empresa a dicho Grupo para el mantenimiento de sus actividades se incluirá en el Artículo sobre "Grupo de Empresa", a efectos de negociación de su futura evolución.

TERCERA

El compromiso adquirido por la Empresa en los Convenios de 1984, 1985 y 1986, y que se recoge en el Art.º 96 de este Convenio, dirigido a restablecer un Plan de Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social, se cumplirá de inmediato, una vez en vigor la Ley 8/1987, de 8 de Junio, sobre regulación de los planes y fondos de pensiones, quedando sujetas las partes a lo dispuesto en las mismas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

En relación con lo prevenido en el Artículo 27 del Convenio Colectivo, se acuerda:

- Congelar su aplicación durante la vigencia del Convenio a los niveles 4 y 5 y sus equivalentes en Tarragona.
- 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.

SEGUNDA

Las realizaciones sociales aplicables al personal que se rige por las condiciones de Ex-PETROLIBER continuarán rigiéndose por sus Reglamentos respectivos.

TERCERA

El personal del Centro de Trabajo de La Coruña, con contrato de trabajo interino o eventual, durante la vigencia de este Convenio, sólo tendrá derecho al seguro colectivo de vida-accidentes, participación en beneficios y paga de Febrero en proporción al tiempo trabajado.

CUARTA

Expresamente se reconoce la vigencia del apartado del Art.º del Convenio, en relación con los ascensos por antigüedad, así como la Disposición Transitoria 19 produciéndose, por tanto, los ascensos de manera automática tan pronto se cumplan los requisitos exigidos en dichas disposiciones. Ello no obstante, si algún trabajador ascendido en virtud de las mismas no demostrase la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto, volvería al puesto de procedencia no haciendo uso la Dirección de las facultades que la vigente legislación le confiere por aplicación de lo dispuesto en el Art.º 52 del Estatuto de los Trabajadores.

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá, en cuanto no se oponga a lo regulado en este Convenio Colectivo:

- 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 interiores, los trabajadores procedentes de ENTASA.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores que se rigen por las condiciones de Ex-PETROLIBER.

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.

Lo anterior no será de aplicación en el Centro de Trabajo de La Coruña, donde el personal de nuevo ingreso al 27 de Septiembre de 1984, mientras se encuentre en la situación de eventual, temporal o de cualquier otra modalidad de contrato, excepto el de fijo, y en la categoría que fuese, seguirá un régimen económico que resulte de aplicar a las cuantías vigentes en cada momento en las tablas de salario base, en los demás conceptos retributivos y en las realizaciones sociales a las que tuviera derecho, una reducción de hasta un máximo del 30%, correspondiendo a la Dirección de la Empresa su determinación en cada caso.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18965 ORDEN de 29 de junio de 1987 por la que se atribuyen a la Empresa «Becton Dickinson Fabersanitas, Sociedad Anónima», los beneficios concedidos por Orden de 8 de abril de 1986 a la Empresa «Fabersanitas, Sociedad Anónima».

La Orden de este Ministerio de 8 de abril de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de mayo) aceptó la solicitud presentada por la Empresa «Fabersanitas, Sociedad Anónima», concediéndole los beneficios, de los previstos por la legislación vigente, por la realización de un proyecto en la zona de preferente localización industrial del valle del Cinca, consistente en la instalación de una industria dedicada a la fabricación de jeringuillas hipodérmicas, en el polígono industrial de Fraga (Huesca), expediente VC-59.

La Empresa «Fabersanitas, Sociedad Anónima», y «Becton Dickinson Fabersanitas, Sociedad Anónima», solicitaron la transmisión de la titularidad de los beneficios, de los que la primera es titular, a la segunda, aceptando todas las condiciones impuestas al citado proyecto.