

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12998 *ORDEN de 14 de abril de 1988 por la que se autoriza la absorción de «Unión Mutua de Cataluña», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 3, por «Reddis», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 19.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Reddis», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 19 —con ámbito de actuación interprovincial y domicilio social en Reus, calle del Roser, número 107—, absorba a «Unión Mutua de Cataluña», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 3, —con ámbito de actuación interprovincial y domicilio social en Barcelona, calle Infanta Carlota, 136—, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin el día 30 de diciembre de 1987.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de mayo de 1988, la absorción por «Reddis», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 19, de «Unión Mutua de Cataluña», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 3, cambiando la primera su denominación por la «Reddis Unión Mutua», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 19, y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua absorbente quedará ampliado a las provincias de Gerona y Lérida, donde la Entidad absorbida está autorizada para llevar a cabo la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, circunscribiéndose en consecuencia a las de Barcelona, Gerona, Lérida y Tarragona.

Cuarto.—En función del nuevo ámbito, y a tenor de lo dispuesto en la Orden de 8 de mayo de 1977, por la que se establece la cuantía de las fianzas a constituir por las Mutuas Patronales, «Reddis Unión Mutua» deberá regularizar el importe de su fianza, pudiendo destinar a ello, y hasta donde sea necesario, los valores de la fianza constituida por la Entidad que se extingue como consecuencia de la presente absorción, autorizándose el correspondiente cambio de titularidad de los mismos.

Madrid, 14 de abril de 1988.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

12999 *RESOLUCION de 6 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa CEDOSA.*

Visto el texto del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa CEDOSA que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 6 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del X Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA.

DECIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEDOSA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—CEDOSA, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de CEDOSA, representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactados anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado.*—Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materias se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrá considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los Centros de trabajo de CEDOSA.

Art. 4.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los Centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta Dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado tercero, párrafo C), del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 1382/1985 («Boletín Oficial del Estado» de 12 agosto).

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1988, prorrogándose por la tática, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir de 1 de enero de 1988.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuvieran repercusiones económicas serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

Art. 7.º *Revisión:*

a) Del Convenio: Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir revisión de todos o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

b) Salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE al 31 de diciembre de 1988 respecto a 31 de diciembre de 1987, más medio punto, sea superior al 5 por 100 se efectuará un incremento salarial por su diferencia sobre las tablas en vigor en diciembre de 1987, y con carácter retroactivo a 1 de enero de 1988.

Este incremento salarial se llevará a efecto tan pronto sea conocido el IPC real.

Art. 8.º *Comunicaciones al personal.*—Las comunicaciones o notificaciones al personal deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

CAPITULO II

Categorías y niveles profesionales

Art. 9.º *Principios generales.*—CEDOSA ha adoptado para la clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo basándose en el manual de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del manual de valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Las estipulaciones de este capítulo no afectarán al personal no valorado (fuera de valoración).

Art. 10. *Puntuación.*—La valoración de tareas determina unas puntuaciones directas que siempre son de carácter funcional y no personal, y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los valores absolutos correspondientes a cada factor, deducidos a partir de los valores

	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
Técnicos de Laboratorio							1. ^a				2. ^a	Aux.	Aux.	Aux.	
Técnicos de Organización							TO 1. ^a				TO 2. ^a	Aux.	Aux.	Aux.	
Técnicos de Oficina			DP				D 1. ^a				D 2. ^a	C	C	C	
Técnicos de Taller	JT		MT		M 2. ^a		Enc.		Cap.						

Art. 18. *Garantía de grado y categoría.*—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto inferior de valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario.

Art. 19. *Opción para el personal «no valorado».*—El personal que en la actualidad está incluido en la nómina de «no valorados», excepto personal a incentivo, podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal «valorado». Es potestativo de la Dirección de la Empresa conceder este paso a quienes su retribución sea superior a la del grado 17.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicar será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

El personal «no valorado» podrá presentarse, si lo desea, a los concursos-oposición que se convoquen, rigiéndose, caso de ganarlos, por las condiciones laborales y económicas del puesto convocado. Queda excluido el personal contratado a sueldo más incentivo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 20. *Sistema de medida de trabajo.*—En el ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Dirección de la Empresa, CEDOSA podrá escoger los sistemas de medida y organización que considere más apropiados, y para su implantación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo puesto de fabricación deberá existir la hoja de proceso, sin que la eventual falta de esta hoja pueda justificar la negativa a realizar el trabajo. No será objeto de sanción el operario que, a falta de la hoja de proceso, no alcance los topes previstos teóricamente y aún pendientes de consolidación e inclusión en dicha hoja de proceso.

Art. 21. *Actividad mínima exigible.*—Es la que, en el sistema de medida de trabajo MTM, corresponde a la actividad 100.

Los tiempos de aplicación serán los reseñados en la tabla «medida de tiempos de los métodos» (MTM), expresados en UMT (1 UMT = 0,00001 horas).

Para el logro de esta actividad mínima, se estará a lo establecido sobre periodos de adaptación en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

En cuanto a los suplementos constantes recogidos por la OIT el 4 por 100 de fatiga queda incluido en el ciclo de trabajo, y el 7 por 100 de necesidades personales (se igualan hombres y mujeres), se aplicará según las posibilidades de cada caso y de acuerdo a las facultades de organización de la Empresa.

Se acuerda, asimismo, un suplemento global del 4 por 100, dividido en dos paradas, para las personas que trabajan a ciclo MTM y como compensación de los suplementos que como variables recomienda la OIT y les pudiera corresponder.

En aquellos puestos cuyos suplementos variables excedan del 4 por 100 establecido, se aplicará dicho exceso.

Art. 22. *Garantía de actividad y saturación.*—Todo trabajador estará ocupado durante toda la jornada, salvo el tiempo razonablemente empleado en sus necesidades personales, y a desarrollar, al menos, la actividad mínima exigible, según se establece en el artículo 21 de este Convenio, con excepción de que la desocupación no fuera imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación y cuando coyunturalmente no exista trabajo se podrán encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Art. 23. *Vales de trabajo.*—Todo productor de CEDOSA que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, las horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo tardado.

Estos vales deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

Art. 24. *Revisión de tiempos y proceso de trabajo.*—CEDOSA podrá revisar los procesos y/o los métodos de trabajo, y, por consiguiente, los tiempos resultantes, para adaptarlos a las exigencias correctas de rendimiento y actividad previstas en este Convenio, y en base a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Movilidad del personal

Art. 25. Se entiende por movilidad o rotación interna:

- Los cambios de puestos y traslados.
- Los ascensos.

Art. 26. *Cambios de puestos y traslados.*—Son cambio de puesto los cambios de funciones, con cambio o no de emplazamiento físico, dentro del Centro de trabajo.

Si el cambio de emplazamiento rebasase los límites del Centro de Trabajo, se considerará traslado.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- Por duración en:

Provisionales.
Definitivos.

- Por la causa en:

Por voluntad del trabajador.
Por necesidades del servicio.
Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
Por promoción y ascenso.

Art. 27. *Cambios provisionales:*

Primero.—Los que sean por tiempo inferior a tres meses.

Segundo.—Los originados por sustitución en caso de licencia por Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

Art. 28. *Gestión y retribución de cambios provisionales.*—El Jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como las causas de la misma.

Cuando este período de provisionalidad termine, el Jefe lo comunicará, también por escrito, a la Oficina de Personal, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiera, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto y por los días efectivamente trabajados en cada período mensual, salvo que el cambio de puesto haya durado menos de cinco días laborables, en cuyo caso no origina derecho a cobro de ninguna diferencia de retribución.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos tres meses el trabajador continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas.

Igualmente se hará por aplicación del artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, si un trabajador ocupara el puesto de grado y categoría superior durante un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años.

Lo indicado en los párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2.º del artículo 27.

Art. 29. *Causas para efectuar cambios provisionales.*—La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo, con carácter provisional (entendiéndose los períodos de provisionalidad los señalados en el artículo 27), a cualquier trabajador, respetando las preferencias de la antigüedad y capacitación, y procurando, igualmente, en cuanto al grado de la persona trasladada, que sea el mismo, superior o inferior, en este orden, al del puesto a ocupar provisionalmente.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor, suficientemente demostrada, no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia, o para evitar grandes males.

Art. 30. *Cambios definitivos.*—Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo, con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de provisionalidad, si los hubiera.

Los cambios definitivos lo serán por:

Los producidos por disminución psicofísica.
Los ascensos.

Los producidos por las causas del artículo 36.

Art. 31. *Cambios por disminución psicofísica.*—Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica, será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y otros facultativos que ésta designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social, o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo.

Será considerado «personal disminuido» siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

Los afectados por una disminución de la capacidad física y psíquica que les impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

Los que, aún pudiendo desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades, no puedan desarrollarla de una forma duradera y continua, y que es necesaria para mantener los ritmos de producción y actividad. En estos casos, el cambio tendrá el carácter de provisional, en tanto se mantengan las condiciones que lo produjeron.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá, libremente, trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

Será de aplicación lo establecido en este artículo a las trabajadoras en estado de gestación en aquellos casos, suficientemente demostrados, en que su estado de lugar a una disminución para el desarrollo de su puesto de trabajo. Transcurrida esta situación, se reincorporará a su puesto de trabajo.

Art. 32. *Ascensos.*—Se establece, para el presente Convenio Colectivo, el principio de aptitud y capacidad, como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- a) Ascensos por antigüedad (artículo 33).
- b) Ascensos por concurso-oposición (artículo 34).
- c) Ascensos por libre designación de la Empresa (artículo 35).

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

Art. 33. *Ascensos por antigüedad.*—Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con las personas que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior, pero de la misma rama de actividad (eléctrica, electrónica, administrativa, etcétera), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionaría el que le siga en antigüedad en la Empresa.

En el caso de que no exista nadie del grado inmediatamente inferior, podrán optar los del grado siguiente.

Los períodos de prueba serán:

- Peones y especialistas: Treinta días.
 Profesionales de oficio, subalternos y administrativos: Sesenta días.
 Técnicos no titulados: Noventa días.

La prueba de aptitud se realizará, en general, en el propio puesto, salvo que una duda razonable sobre la aptitud del candidato aconseje realizar un examen previo.

La prueba práctica en el propio puesto no se dará por terminada con carácter negativo, si no ha sido intentada, al menos, durante un 25 por 100 del período de prueba establecido, con un mínimo de quince días.

Art. 34. *Ascensos por concurso-oposición.*—La aptitud y capacidad para un nuevo puesto se determinará mediante concurso-oposición, que podrá incluir exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Estas pruebas, salvo las médicas, no serán eliminatorias.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica.

Cuando un cursillo vaya a tener este carácter de obligatoriedad para promoción, deberá hacerse constar así en su convocatoria. Serán exceptuados de haber asistido a este cursillo quienes acrediten haber realizado el mismo u otro equivalente en un Centro exterior.

Para mayor garantía de que una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establece un período de prueba de tres meses.

Art. 35. *Ascensos por libre designación de la Empresa.*—Se cubrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad o el desempeño de cargos de especial reserva y/o confianza. Estos puestos son los de Secretaria de Dirección, Cajeros, Programadores de Informática, Chófer de Dirección General y aquellos otros que, eventualmente, pudieran acordarse con el Comité.

Se establece un período de prueba de seis meses.

La eventual convocatoria de concurso para cubrir alguno de estos puestos supone renuncia por parte de aquella a su derecho de libre designación para este caso.

Art. 36. *Causas para no realización de concurso-oposición.*—No se realizará concurso-oposición cuando se efectúen cambios por las causas que se indican seguidamente:

- a) En los cambios establecidos en los artículos 31, 33 y 35.
- b) Que el puesto de trabajo se pueda cubrir por algún trabajador con la categoría y retribución asignadas a dicho puesto y que estuviera en situación de disponible o trabajando en otro nivel inferior, sin que, en ningún caso, implique promoción.
- c) Que hubiera personal examinado y aprobado, según las circunstancias que se citan en el artículo 37.
- d) Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando medien estas circunstancias, se tendrán en cuenta la capacitación y la antigüedad, por este orden, de acuerdo con criterios objetivos.

Art. 37. *Realización de los concursos.*—Para efectuar los concursos se seguirán las siguientes normas:

1.º Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se anunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando los siguientes extremos:

Denominación del puesto.

Categoría y nivel de retribución.

Materias que servirán de base al examen.

Plazo de presentación de solicitudes.

Ponderación a aplicar al conjunto de las pruebas psicotécnicas, médicas, teóricas y/o prácticas que vayan a ser aplicadas.

Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha del examen, publicando también al mismo tiempo la hoja de descripción de funciones del puesto convocado.

El Comité participará en todo el proceso a partir del momento de la realización del examen.

Por el Departamento de Valoración-Formación se publicará, en la misma fecha de la convocatoria, una relación de temas generales o específicos de las materias del examen. A partir de esta relación de temas se preparará un cuestionario de preguntas, con las cuales se formarán, al menos, tres lotes, que serán sorteados en el momento de la realización del examen.

2.º Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados, con la única limitación de que sea fijo en plantilla.

3.º La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

4.º La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de las puntuaciones conseguidas en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

5.º Los participantes que resultasen aptos serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

6.º Si en el examen hubiesen resultado aptos más candidatos que los puestos a cubrir, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar, por tanto, la plaza a concurso.

7.º Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen, una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité en cualquier caso.

8.º Si resuelto un concurso-oposición no resultase apto ninguno de los candidatos, la Empresa ocupará el puesto por libre designación, dando preferencia a los mejores calificados en el concurso si optase por esta solución.

9.º Los trabajadores que hayan ganado la plaza tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

Art. 38. *Efectividad del ascenso.*—En los supuestos previstos en los artículos anteriores, el cambio de categoría no se confirmará hasta que hayan terminado satisfactoriamente los períodos de prueba establecidos en cada caso.

En todos los casos, si se produce esta confirmación la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad, con comunicación al interesado de las causas para esta decisión.

Todas las personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este artículo, pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 39. *Número de horas de trabajo anuales.*—Durante la vigencia de este Convenio el número de horas por año a trabajar para todo el personal será el siguiente:

Personal con jornada partida: Mil ochocientos cuatro horas.

Personal con jornada continuada: Mil setecientos sesenta y dos horas.

Dichas horas totales estarán repartidas de lunes a viernes, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que estén excluidos de esta limitación, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones legales.

Dentro del cómputo anual, en el caso del personal con jornada continuada, se incluyen los quince minutos diarios que, como período de descanso, se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, podrán pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso, repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencias, etc.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada Centro es facultad de la Dirección, que la fijará de acuerdo a las disposiciones vigentes, previa intervención del Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso.

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia de este Convenio serán de treinta días naturales, que se disfrutarán según se acuerde al confeccionar el calendario laboral.

En los casos de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con el Comité de Empresa.

En los demás casos, la fecha del disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales, procurando que, salvo acuerdos y/o imposibilidad, se puedan disfrutar entre los meses de junio a septiembre y sean ininterrumpidas y rotativas.

En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Art. 41. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, de acuerdo con el Comité de Empresa o de los Delegados de personal, en su caso, se establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtenga el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

Art. 42. *Licencias.*—CEDOSA concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien alguna de las causas siguientes:

1.º Por tiempo de tres días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento o justificación fehaciente en otro caso) de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborales según calendario de la Delegación de Trabajo, sin computar los sábados.

Las licencias indicadas para los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica podrán ser utilizadas de forma fraccionada en casos justificados.

2.º Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

3.º Por tiempo de un día en caso de operación que no necesite internamiento (en caso de cónyuge, hijos o padres).

Cuando los casos indicados en los puntos 1.º, 2.º y 3.º impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrán un día más sobre lo previsto.

4.º Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual, en el día en que se realice la mudanza.

5.º Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

6.º Por el tiempo indispensable en el cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia, si existiese.

7.º Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo de ausencia al trabajador cuando asista a las consultas de especialistas. Las consultas al Médico de cabecera se abonarán si han sido justificadas o cuando el Médico de cabecera envíe al productor al especialista. En todos los casos debe justificarse documentalmente la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo y la hora en que éstas han sido efectuadas.

8.º Los trabajadores tendrán el mismo derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones, o a una reducción de media hora en la jornada normal, no sólo por lactancia, sino también

para atender a sus hijos menores de nueve meses, aunque no fuera por lactancia.

9.º En lo que se refiere a permisos no retribuidos, se estará a lo establecido en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica («En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se concederán licencias por el tiempo que se precise, sin percepción de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad»).

10. Las trabajadoras, con motivo del parto, tendrán derecho a una suspensión de su trabajo durante catorce semanas, distribuidas a opción de la propia interesada.

Art. 43. *Faltas y sanciones.*—En cuanto a la tipificación de la calificación de las faltas, se estará a lo que se establece en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica (artículos 93, 94 y 95).

En cuanto a las sanciones, a lo siguiente:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

En lo referente a faltas de puntualidad no justificadas, su calificación será la siguiente:

Faltas leves: De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

Faltas graves: Más de cinco faltas de puntualidad durante el período de un mes.

Faltas muy graves: Más de 13 faltas de puntualidad cometidas durante el período de seis meses o más de 24 durante un año.

Los descuentos por retrasos se computarán de diez en diez ch.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 44. *Estructura de la retribución.*—La retribución en CEDOSA está dividida en los siguientes conceptos:

Devengos salariales.

Devengos extrasalariales.

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de CEDOSA y su equiparación con los definidos en el Decreto 2380/1973, son los siguientes:

1. Sueldo de calificación:

1.1 Salario base más incentivo y ambientales, si los hay.

2. Complementos:

2.1 Personales:

Antigüedad.

2.2 Del puesto de trabajo:

a) Penoso, tóxico o peligroso (incluido en salario de calificación, si los hay).

b) Nocturnidad.

c) Plus de tarde.

2.3 Por calidad o cantidad:

a) Incentivo a la producción (incluido en salario de calificación).

b) Horas extraordinarias.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

a) Pagas de vacaciones y Navidad.

b) Paga de abril.

B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:

Premio de antigüedad de veinticinco años.

Plus de distancia.

Plus complementario de ayuda familiar.

Diets.

Conceptos incluidos como prestaciones sociales.

Art. 45. *Carácter de las retribuciones:*

1.º Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactadas para cada año de trabajo efectivo. A efectos de proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuido ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.

2.º Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo, por tanto, sobre los devengos del trabajador las variaciones del IRPF y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que estén a su cargo.

3.º Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independientemente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará en una sola vez al mes, salvo las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Art. 46. *Pago de nómina mensual.*—Las pagas ordinarias comprenderán los siguientes conceptos, por importe mensual:

Sueldo de calificación.

Antigüedad.

Además de estos conceptos se abonará, a quienes proceda, los siguientes:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario CEDOSA, salvo en la paga correspondiente al mes de vacaciones, que el abono pasará al mes siguiente.

Plus de trabajos nocturnos y de tarde.

Plus de distancia.

Plus de ayuda familiar.

Plus complementario de ayuda familiar.

En supuestos necesarios y excepcionales, la Empresa podrá conceder anticipos hasta el máximo de una mensualidad.

Art. 47. *Pagas extraordinarias.*—CEDOSA hará efectivas tres pagas de una mensualidad cada una, a cobrar en los meses de abril, julio y diciembre, respectivamente, al personal incluido en la nómina.

Estas pagas comprenderán los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación mes.

Antigüedad mes.

Las pagas de julio (vacaciones) y diciembre (Navidad) se prorratearán cada una de ellas por el semestre natural correspondiente y en proporción al tiempo trabajado en el mismo. La paga de abril se prorrateará en proporción al tiempo trabajado durante el año de su pago.

Art. 48. *Descuentos por ausencias no retribuidas.*—Las horas correspondientes a estos periodos se descontarán de la retribución, calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

Retribución año

Horas año

en la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

Art. 49. *Sueldo de calificación.*—Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada, y que sirve de base, además, para el cálculo de:

Plus de trabajos nocturnos y de tarde.

Premio de antigüedad de veinticinco años.

Antigüedad.

Su importe figura en las tablas.

Art. 50. *Horas extraordinarias.*—El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente.

A esta base se añadirán los siguientes recargos:

Para las realizadas en días laborables: 75 por 100.

Para las realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos: 125 por 100.

Se consideran horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

Se asimilarán a domingos y festivos los días libres asignados en sustitución de los anteriores a aquellos trabajadores que por su función así se requiera.

Durante la vigencia de este Convenio, y de mutuo acuerdo entre los que realicen horas extraordinarias y sus mandos, podrá pactarse la compensación de dichas horas por un tiempo equivalente a 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada. Los periodos compensatorios aludidos podrán tomarse en las horas y días que entre las partes se acuerde. Cuando las horas a compensar sean realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnos, la compensación será de 1,5 horas por cada hora extraordinaria.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente al Comité información detallada sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Art. 51. *Nocturnidad y plus de tarde.*—Nocturnidad: Se aplicará este plus a aquellos trabajadores a los que corresponda, de acuerdo con las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30 por 100 del sueldo hora, calculado por la fórmula:

Sueldo de calificación año

Horas año

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Plus de compensación jornada de tarde: Se aplicará este plus a quienes presten sus servicios en jornada fija y completa de tarde. Quedan excluidos tanto del plus de tarde como de nocturnidad los Porteros corretornos para quienes existe un régimen especial.

El importe y base de aplicación será del 15 por 100 del sueldo hora, calculado por la fórmula:

Sueldo de calificación

Horas año

Este plus al puesto se abonará por días y horas efectivamente trabajados.

Art. 52. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores de CEDOSA tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicio, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre, y desde el 1 de julio para los ingresados en el segundo.

El importe de cada quinquenio es el 5 por 100 del salario de calificación.

Art. 53. *Plus complementario de ayuda familiar.*

A) El plus complementario de ayuda familiar será el indicado a continuación:

IMPORTES BRUTOS

Grado	Pesetas año por hijo	Pesetas mes por hijo
3	36.648	3.054
4	30.540	2.545
5	24.432	2.036
6	18.324	1.527
7	12.216	1.018
8	6.108	509

Este plus se abonará a los perceptores de la ayuda familiar por hijos, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción.

B) Este complemento de ayuda familiar por hijos lo seguirán percibiendo quienes hasta la fecha lo tengan reconocido por Convenios anteriores. Asimismo se reconocerá el derecho a esta percepción a quienes en el futuro declaren nuevos hijos, cuya fecha de nacimiento sea posterior al 1 de enero de 1987, salvo en los casos de viudedad, divorcio, separación legal y abandono de familia.

Art. 54. *Beneficios.*—No ha lugar a retribución separada por este concepto, aunque así fuera establecido por disposiciones legales o reglamentarias, por estar englobada en el sueldo de calificación y complementos.

No obstante, con ocasión de los beneficios obtenidos en 1987, la Empresa concede una gratificación para el presente Convenio, consistente en el 1,5 por 100 de la masa salarial de 1987, a repartir de forma lineal, y consistente en 35.140 pesetas brutas.

Esta gratificación se hará efectiva en el mes de abril.

La masa salarial a la que se hace referencia está integrada por los siguientes conceptos:

Salario de calificación.

Antigüedad.

Incentivos.

Plus complementario de ayuda familiar.

Plus de nocturnidad y de tarde.

Art. 55. *Retribución en domingos, festivos y licencias.*—No ha lugar a retribución separada por estar englobada en el sueldo de calificación.

Art. 56. *Tóxico, penoso, peligroso.*—No se aplicarán pluses por estos conceptos, por haberse tenido en cuenta al calcular el nivel de retribución de los puestos que puedan estar afectados por ello.

Art. 57. *Retribución en periodo de vacaciones.*—No ha lugar a una paga separada, ya que en el mes en que las vacaciones se disfrutan, el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

Art. 58. *Retribución en periodo de baja por incapacidad laboral o accidente.*

1.º CEDOSA complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja:

Salario de calificación bruto.

Antigüedad bruta.

Plus complementario de ayuda familiar bruto.

Según el porcentaje de absentismo de cada mes natural, las bajas que se produzcan en el mes por los conceptos indicados se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el mes	Retribución en el propio mes (corregida en el siguiente)
Hasta el 4,25 por 100	100 por 100.
Más del 4,25 por 100 y hasta el 5,25 por 100	85 por 100 primeros veinte días. Resto, 100 por 100.
Más del 5,25 por 100 y hasta el 6,25 por 100	Cero por el primer día. 85 por 100 del segundo al vigésimo día. Resto, 100 por 100.
Más del 6,25 por 100	No se abonará ninguna prestación complementaria.

A los efectos del cálculo del tanto por ciento de absentismo no se computarán los periodos de ILT por maternidad ni las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

En los casos de baja por accidente de trabajo se percibirá el 100 por 100 del salario computable para accidentes y enfermedad profesionales.

2.º No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad podrá completar su percepción hasta el 95 por 100 de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirmada como necesaria por el Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los trabajadores implicados deberán someterse a los reconocimientos o pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos del Servicio Médico, u otros facultativos contratados, podrán visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones, ya que, en otro caso, o si por los facultativos no se considerase la baja del trabajador como justificada, éste percibirá únicamente lo que en situación de ILT abona la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo respecto a esta calificación se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

La simulación de enfermedad o accidente y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja se considerarán como falta muy grave.

Art. 59. *Plus de distancia.*—Para todos los trabajadores que residan fuera del casco urbano, éste consistirá en el 100 por 100 del costo mínimo real al 1 de enero de 1988 en transporte colectivo desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el Centro de trabajo.

Este plus se percibirá desde la fecha que cause su derecho. En el caso de las Delegaciones y personal con jornada partida, sin posibilidad de usar el comedor, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colectivos en cada caso, o antes si hubiera modificación de precios significativa.

Art. 60. *Premio de veinticinco años de servicio.*—El importe de este premio consistirá en el 25 por 100 del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a cada trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

Art. 61. *Gastos de viaje al servicio de la Empresa.*—Todo el personal que viaje y se desplace por cuenta de la Empresa percibirá una cantidad fija como dieta destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención.

Esta dieta, para el personal cuyas condiciones económicas quedan regidas por este Convenio, será de 5.515 pesetas, y su liquidación, según los conceptos de utilización, será la siguiente:

- Desayuno: 3,5 por 100.
- Comida: 22 por 100.
- Cena: 19 por 100.
- Hotel: 55,5 por 100.

Si, excepcionalmente, las dietas resultasen insuficientes, el exceso será abonado por la Empresa, previa justificación.

Los viajes serán siempre por cuenta de la Empresa, y cuando se empleen transportes públicos colectivos se facilitará billete de primera clase (turista en avión).

Si se ha convenido que el desplazamiento se realice en automóvil propiedad del empleado se liquidará el viaje a razón de 22,8 pesetas por kilómetro.

Tanto el valor de la dieta como el del kilometraje se actualizarán cuando las circunstancias lo aconsejen.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales

Art. 62. *Créditos al personal.*—CEDOSA concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

a) Para vivienda: Préstamos por un importe de hasta 650.000 pesetas, con un interés del 5 por 100, que se amortizará descontando en las pagas mensuales una cantidad que corresponda al 12 por 100 del salario (calificación más antigüedad), salvo que el peticionario desee pagarlo en un plazo menor, y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 36.435.000 pesetas.

b) Para necesidades diversas: Préstamos de hasta 175.000 pesetas, con un interés del 5 por 100, que se amortizará descontando en cada paga una cantidad que corresponda, como mínimo, al 8 por 100 del salario de calificación mensual, y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de 7.245.000 pesetas.

c) Los fondos previstos para 1988 en concepto de préstamos se podrán permutar, sin que, en ningún caso, se rebase la cifra total concedida.

d) Condiciones generales para su concesión:

Los préstamos se solicitarán por escrito a la Dirección de Asuntos Sociales, indicando el destino de los mismos.

La propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se deseen cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla.

Los préstamos de vivienda deberán ser justificados en cualquier caso.

Para la concesión de los préstamos se tendrá en cuenta que el trabajador, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de electrodomésticos y televisión, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 63. *Comedores.*—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora existen en la fábrica de la Empresa comedores en los que el personal de la misma puede efectuar, si lo desea, la comida de mediodía, cuyo precio será de 165 pesetas.

A partir de esta fecha el precio se revisará según los índices de revisión de los salarios.

Los precios de cafetería y bebida se actualizarán cuando las circunstancias del mercado lo aconsejen, informando previamente al Comité de Empresa.

Art. 64. *Economatos.*—En los Centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran se concertará este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados ajenos a la Empresa.

Art. 65. *Ayuda de estudios.*—Por un importe de 8.137.500 pesetas para el conjunto de las ayudas de estudio, tanto para los hijos de los trabajadores como para los propios trabajadores.

La administración y concesión de esta ayuda será hecha por el Comité de Prestaciones Sociales, de acuerdo con el Reglamento de Becas, que dicho Comité deberá, en su caso, actualizar.

El Comité de Prestaciones Sociales, juntamente con la Dirección, podrá estudiar durante la vigencia de este Convenio la utilización de estos fondos a otras acciones formativas.

Art. 66. *Formación.*—En relación con el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, CEDOSA se compromete a desarrollar al máximo los sistemas de formación y entrenamiento necesarios, así como su adaptación a las nuevas tecnologías, sin más limitaciones que las meramente funcionales y/o económicas.

De esta acción formativa se dará cuenta previamente al Comité de Empresa. (Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.)

Igualmente, y canalizadas por la Comisión de Prestaciones Sociales, se estudiarán las alternativas formativas que se planteen.

Art. 67. *Pensiones complementarias.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las pensiones complementarias que en el futuro puedan concederse se registrarán por lo dispuesto en el Reglamento anexo a este Convenio.

Art. 68. *Seguro de vida colectivo.*—CEDOSA tiene concertado un seguro de vida colectivo para sus productores, cuya aceptación es voluntaria por los mismos. La prima correspondiente a las primeras 140.000 pesetas de cada capital individual es íntegramente abonada por la Empresa, y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son las que figuran en el cuadro:

Grado	Capital asegurado (en miles de pesetas)	Cuota mes a cargo del empleado
3	1.470	665
4	1.500	680
5	1.540	700
6	1.580	720
7	1.630	745

Grado	Capital asegurado (en miles de pesetas)	Cuota mes a cargo del empleado
8	1.680	770
9	1.740	800
10	1.800	830
11	1.870	865
12	1.940	900
13	2.020	940
14	2.110	985
15	2.200	1.030
16	2.300	1.080
17	2.400	1.130
18	2.510	1.185
19	2.630	1.245

CAPITULO VIII

Disposiciones generales

Art. 69. Servicio militar.—A partir de la firma de este Convenio a todos los productores de CEDOSA que estén cumpliendo el servicio militar se les abonarán las pagas de vacaciones, Navidad y abril.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación.
Antigüedad mes.

La reincorporación de este personal al puesto de trabajo se efectuará en el plazo máximo de sesenta días a partir de la terminación del servicio militar.

Art. 70. Comisión Paritaria.—Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo se establece la Comisión Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado D) y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, con un número máximo de cuatro por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunido en pleno y por mayoría, decida retirarles la confianza y proceda a una nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta, en la que formaron parte los Vocales salientes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos Vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones y, en particular, la facultad de opinar en cualquier asunto que se someta a este órgano.

En caso de empate, la Comisión designará dos árbitros (uno por cada parte) que resuelvan la cuestión. De no conseguir acuerdo con tales árbitros, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención de la misma o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Si transcurridos quince días laborables desde la petición de la reunión por cualquiera de las partes la otra no accediera a tal reunión, la parte solicitante tendrá expedito el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Art. 71. Competencias y garantías del Comité de Empresa. Derechos sindicales.—Serán los establecidos en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la vigente Ley Orgánica Sindical 11/1985:

1.º La acumulación de horas establecidas en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores podrá hacerse por periodos mensuales, con comunicación al Departamento de Personal de la persona o personas implicadas.

2.º Los tiempos dedicados por los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal a reuniones negociadoras con la Empresa no se computarán a efectos de las horas que el Estatuto de los Trabajadores concede a dichos miembros del Comité o delegados del personal.

3.º Con el fin de desarrollar las competencias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores se formarán las siguientes Comisiones o Comités:

a) **Comité de Valoración.**—Estará formado por dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente, y dos miembros, de los cuales uno será designado por el Comité de entre sus componentes, y el otro será designado también por el Comité, de acuerdo con la persona o personas interesadas en la revisión.

Serán funciones de este Comité el atender las reclamaciones sobre revisión de puestos de trabajo, grado de valoración y categoría profesio-

nal, así como emitir informe previo en la valoración de puestos de trabajo.

b) **Comité de Sistemas de Trabajo.**—Estará compuesto por dos miembros designados por la Empresa y dos en representación del Comité. Sus funciones serán las de atender las reclamaciones que pudieran producirse con motivo de la saturación de puestos de trabajo y las competencias asignadas al Comité sobre este tema en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando ante una reclamación contra un proceso o un tiempo se hayan agotado todas las instancias ante el mando, la Oficina de Métodos y el propio Comité, éste podrá comprobar «in situ» la procedencia o no de la reclamación, son interferir el proceso productivo.

c) **Comité de Prestaciones Sociales.**—Estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres designados por la propia Empresa, de los cuales uno tendrá carácter de permanente y los otros dos en relación con el tema a debatir.

Las funciones de este Comité será las de información y gestión en lo referente a prestaciones sociales de la Empresa, así como promoción de acciones formativas en la Empresa.

d) **Comité de Seguridad e Higiene.**—Estará formado por cuatro miembros del Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y cuya finalidad es la de aplicación y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene a que hace referencia la Ordenanza General sobre este tema.

Este Comité recibirá, cuando lo pida, información sobre controles ambientales realizados, incidencias de las nuevas técnicas, su ámbito de actuación y evolución o alteración significativa observada en los reconocimientos médicos (análisis de sangre, orina, vista, oído y estudio radiológico).

Este Comité, en cuanto a la paralización de actividad por riesgo grave o inminente, estará a lo establecido en el artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Comités podrán, igualmente, solicitar asesores de la propia Empresa, cuando la importancia de algún tema concreto así lo requiera y sin interferir las obligaciones laborales del asesor elegido.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo [artículo 9, letra c), de la L. O. L. S.].

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar su actividad [artículo 8.º, punto 2, letra c), de la L. O. L. S.].

La información, salvo que tenga carácter reservado o confidencial, será por escrito.

4.º El derecho de reunión queda sujeto a las normas que sobre el tema establece el Estatuto de los Trabajadores en su capítulo 2.º, artículos 77 a 81.

En casos suficientemente justificados no se tendrá en consideración el apartado B) del artículo 78.

5.º El Comité de Empresa, en su conjunto, tendrá derecho a recibir información sobre los siguientes puntos:

Medidas tecnológicas que pretendan implantarse.
Premios o sanciones. En el caso de sanciones muy graves o despidos la información será previa.
Cambios de puesto.
Horas extraordinarias detalladas nominalmente.
Porcentaje de absentismo.
Altas y bajas.
Modificación de contratos de trabajo.
Plantilla por áreas y tipo de nómina.

6.º Los componentes del Comité con función específica en alguno de los Comités antes citados tendrán derecho a formación por parte de la Empresa sobre valoración de sistemas de medida de trabajo y seguridad e higiene.

Cuotas sindicales.—La Empresa efectuará la recaudación de las cuotas sindicales a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas centrales sindicales.

Los trabajadores interesados en dicha retención remitirán a la dirección de la Empresa escrito en el que expresen dicha orden de descuento, central a la que pertenecen y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la indicada detracción, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, haciendo llegar las cantidades a la central correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al delegado sindical correspondiente.

Art. 72. Consultas al Comité.—Las consultas de los trabajadores al Comité o a algunos de sus miembros sobre temas laborales, cuando tengan que realizarse en horas de trabajo, se autorizarán por el mando,

si no afectan al desarrollo normal del trabajo, y necesariamente en el local del Comité.

Art. 73. *Mantenimiento del empleo.*—La Dirección de CEDOSA manifiesta su decisión de no iniciar expediente de regulación de empleo o plantilla durante la vigencia de este Convenio, salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla de este período, de producirse, se resolverían por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizadas, paso a la situación de pensionistas o por cualquier otro cauce acordado por las partes. Se estaría, si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 64, competencias del Comité de Empresa).

Cuando se trate de jubilaciones, la Dirección de la Empresa se acogerá, si ello es posible, a las condiciones de jubilación anticipada que posibilite la legislación vigente.

Firma: Y en prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en este documento, firman, en nombre de la Empresa los Directores, señores Baena, Cubillo, Flagollet y San Román, y en nombre del Comité, los componentes de la Comisión Negociadora, la señorita Arroyo Antolí y los señores Alvarez Carretero, López Dulce, Manzanares Díaz, Navarro Villalba, Pradales González, Rodríguez Díez, Sánchez Barco, Seseras Satorrá y Tébar Medina, y el resto de los componentes del Comité de Empresa, señorita Vicente Merino y los señores Hernández Piquero, Martín Fuentes, Martín Heras, Martín Maroto, Martínez González, Morales Gracia y Pont López.

Décimo Convenio Colectivo de CEDOSA

SALARIO DE CALIFICACIÓN

Valores brutos

1988

Grados	Anual	Mensual	Hora	
			Jornada continuada	Jornada partida
3	1.465.800	97.720	831,89	812,52
4	1.504.500	100.300	853,85	833,98
5	1.541.700	102.780	874,97	854,60
6	1.586.700	105.780	900,51	879,54
7	1.631.400	108.760	925,87	904,32
8	1.680.300	112.020	953,63	931,43
9	1.737.600	115.840	986,15	963,19
10	1.797.900	119.860	1.020,37	996,61
11	1.867.200	124.480	1.059,70	1.035,03
12	1.943.100	129.540	1.102,78	1.077,10
13	2.025.600	135.040	1.149,60	1.122,83
14	2.112.600	140.840	1.198,97	1.171,06
15	2.203.200	146.880	1.250,39	1.221,28
16	2.298.900	153.260	1.304,71	1.274,33
17	2.400.300	160.020	1.362,25	1.330,54
18	2.508.000	167.200	1.423,38	1.390,24
19	2.625.000	175.000	1.489,78	1.455,09

ANTIGÜEDAD

Valores brutos por quinquenio

1988

Grados	Anual	Mensual	Horas extraordinarias por cada quinquenio	
			Jornada continuada	Jornada partida
3	73.290	4.886	41,59	40,62
4	75.225	5.015	42,69	41,69
5	77.085	5.139	43,74	42,73
6	79.335	5.289	45,07	43,97
7	81.570	5.438	46,29	45,21
8	84.015	5.601	47,68	46,57
9	86.880	5.792	49,30	48,15
10	89.895	5.993	51,01	49,83
11	93.360	6.224	52,98	51,75
12	97.155	6.477	55,13	53,85
13	101.280	6.752	57,48	56,14
14	105.630	7.042	59,94	58,55
15	110.160	7.344	62,51	61,06
16	114.945	7.663	65,23	63,71
17	120.015	8.001	68,11	66,52
18	125.400	8.360	71,16	69,51
19	131.250	8.750	74,48	72,75

BASE PARA EL CÁLCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Valores brutos

1988

Grados	Por sueldo
3	424
4	433
5	443
6	457
7	471
8	486
9	502
10	521
11	544
12	569
13	594
14	621
15	649
16	680
17	712
18	749
19	788

ANEXO

Reglamento de pensiones complementarias Noveno Convenio Colectivo

GENERALIDADES

Artículo 1. CEDOSA tiene concedido, para su personal fijo en plantilla, un Plan de Pensiones Complementarias, cuya finalidad es la de incrementar a sus beneficiarios las prestaciones que la Seguridad Social reconoce en las distintas contingencias protegidas por la misma, de forma que la cantidad total a percibir por el pensionista guarde relación con las remuneraciones reales que perciba en activo el mismo o el causante de la pensión.

Art. 2. Las pensiones complementarias están acordadas en Convenio Colectivo Sindical con el personal de la Empresa, por lo que podrán ser modificadas o suprimidas en otro Convenio Colectivo. No obstante, serán respetadas las pensiones que hasta ese momento hayan sido reconocidas.

Art. 3. Las pensiones complementarias se regirán por las normas del presente Reglamento y, en cuanto no esté previsto en las mismas, por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y demás preceptos complementarios de la misma, que serán considerados como supletorios.

Art. 4. La interpretación de las normas que rigen las pensiones complementarias es atribución de la Dirección de CEDOSA, la cual deberá requerir la colaboración del Comité de Empresa en las cuestiones que sea de su competencia.

Art. 5. Es característica fundamental de las pensiones de CEDOSA la de ser complementarias de las que reconoce la Seguridad Social en cada una de las contingencias protegidas por la misma, por lo que la cuantía de sus prestaciones guardará siempre relación con la de las pensiones oficiales, de forma que si estas últimas experimentasen algún incremento, aquellas no sufrirán ninguna merma, en cualquiera de sus regímenes de previsión establecidos o que pudieran establecerse.

Las pensiones complementarias, una vez reconocidas por CEDOSA, no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social por revalorización de las pensiones de la misma.

Art. 6. Las pensiones complementarias de CEDOSA están financiadas exclusivamente por la Empresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas.

Art. 7. La pensión complementaria consiste en una cantidad tal que sumada a la que por el mismo concepto percibe el beneficiario de la Seguridad Social alcance sobre el sueldo regulador de CEDOSA el porcentaje que para cada categoría y caso se señala en cada una de ellas.

SUELDO REGULADOR DE CEDOSA

Art. 8. Se entiende por sueldo regulador de CEDOSA los ingresos brutos referidos a los conceptos retributivos que a continuación se indican, percibidos por el trabajador beneficiario o causante de la prestación, y que sirve de base para el cálculo de la pensión complementaria. Dichos ingresos brutos se computarán dentro de la jornada laboral ordinaria, por lo que quedarán excluidos los importes de las horas extraordinarias.

El sueldo regulador estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo de calificación anual.
- b) Antigüedad anual.
- c) Primas e incentivos (media del período de dos años), o conceptos retributivos que los sustituya.

Art. 9. La estimación de los conceptos señalados en el artículo anterior será referido a un período de dos años, elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que tenga efecto el hecho causante de la pensión. El sueldo regulador de CEDOSA será el cociente que resulte de dividir por dos la suma de retribuciones indicadas durante los dos años.

CÁLCULO DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 10. Para el cálculo de la pensión complementaria se procederá de la siguiente forma:

Primero.—Se determinará el sueldo regulador de CEDOSA del interesado, de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8 y 9.

Segundo.—Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda, según la contingencia y caso de que se trate.

Tercero.—Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos, le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto, será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la presentación, por parte del trabajador, de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social a través de la Mutualidad, Mutua Patronal o cualquier otra Entidad.

Cuarto.—La diferencia entre las cantidades resultantes en los números tercero y segundo de este artículo, será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de CEDOSA.

Quinto.—La cantidad anual señalada en el número anterior, dividida por catorce, constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas de dicha pensión complementaria.

CLASES DE PRESTACIONES

Art. 11. El Plan de Pensiones de CEDOSA concede prestaciones complementarias en las siguientes contingencias protegidas por la Seguridad Social:

1. Jubilación.
2. Invalidez.
3. Viudedad.
4. Orfandad.
5. En favor de familiares.

1. Jubilación

Art. 12. Tendrá derecho a la pensión complementaria de jubilación el personal fijo en plantilla de CEDOSA que reúna las siguientes condiciones:

Haber cumplido sesenta y cuatro años de edad, en cuyo momento podrá jubilarse a petición propia o por iniciativa de la Empresa. En este último caso, el trabajador que no se quiera jubilar, perderá el derecho a la pensión complementaria.

Art. 13. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior tendrá derecho, desde el momento de la jubilación, a la pensión complementaria definida en el artículo 7 y calculada de acuerdo con las normas del artículo 10, con el porcentaje del 90 por 100, cualquiera que sea su situación familiar o de beneficiarios.

Art. 14. La pensión complementaria de jubilación se extinguirá por fallecimiento del beneficiario y por las causas que para la pensión de jubilación señalan la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. Invalidez

Art. 15. Serán beneficiarios de la pensión complementaria de invalidez aquellos trabajadores de CEDOSA a los que por la Seguridad Social les haya sido concedida una pensión por invalidez provisional o permanente en cualquiera de sus grados, cualquiera que fuese la contingencia de la que aquella haya derivado y en tanto permanezca en situación de baja, y, por lo tanto, impedido para toda clase de trabajo.

Art. 16. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior, tendrá derecho, mientras dure la situación de baja por invalidez, a la pensión complementaria, según los artículos 7 y 10 de la cuantía suficiente para garantizarle, sumada a la pensión de la Seguridad Social, el 90 por 100 de su sueldo regulador de CEDOSA.

Art. 17. La pensión complementaria de invalidez comenzará a percibirse en el momento en que sea reconocida al beneficiario por la Seguridad Social la situación y pensión correspondiente, y cesará por las mismas causas que señala la Ley para la extinción de las prestaciones por invalidez.

Art. 18. Los grados de invalidez permanente que, de acuerdo con las disposiciones correspondientes de la Seguridad Social, no tengan asignada pensión y si solamente una indemnización a tanto alzado, no darán derecho al beneficiario a complemento alguno por parte de CEDOSA.

3. Viudedad

Art. 19. En el caso de muerte de un trabajador de CEDOSA, sea cual fuese su causa y la situación en que se encuentra en el momento de producirse el fallecimiento, su viuda tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por la Seguridad Social, según la definición del artículo 6.^o

El viudo sólo tendrá derecho a pensión si al tiempo de fallecer su esposa se encuentra incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Art. 20. La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria percibe de la Seguridad Social, le garantice el 45 por 100 del salario regulador de CEDOSA del causante en el momento de su fallecimiento. Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o invalidez, la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo salario regulador de CEDOSA que sirvió para determinar su pensión complementaria.

Art. 21. La pensión complementaria de viudedad cesará por las causas que determina la Ley de Seguridad Social, que son:

- a) Contraer nuevas nupcias.
- b) Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.
- c) Declaración de sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- d) Fallecimiento.

4. Orfandad

Art. 22. Tendrán derecho a pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores de CEDOSA fallecidos que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para todo trabajo.

Art. 23. La pensión se calculará de forma análoga a la de viudedad y consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 del salario regulador de CEDOSA para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45 por 100 cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

Art. 24. Las pensiones sumadas de viudedad y orfandad no podrán exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del salario regulador de CEDOSA.

Art. 25. La pensión complementaria de orfandad se extinguirá por las causas que determine la Ley de Seguridad Social.

5. Pensión en favor de familiares

Art. 26. Serán beneficiarios de esta pensión complementaria los familiares a que hace referencia el capítulo V de la Orden de 13 de febrero de 1967, que desarrolla la Ley de Seguridad Social.

La cuantía de la pensión será del 20 por 100 y se regirá por las mismas normas antes indicadas para la orfandad y por las disposiciones de la citada orden.

DISPOSICIONES COMUNES

FORMA DE PAGO

Art. 27. La pensión complementaria anual, dividida por catorce, constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

Art. 28. En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que vivan a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes del fallecimiento.

Art. 29. Las pensiones se harán efectivas a los beneficiarios por mensualidades vencidas y por medio de transferencia bancaria. A este respecto, para poder comenzar a percibir la pensión complementaria será condición ineludible la comunicación a los servicios correspondientes de CEDOSA del nombre y dirección del Banco y Caja de Ahorros y el número de cuenta o libreta; mientras no se cumpla este requisito, no será posible la inclusión del beneficiario en la nómina de pensionistas.

Art. 30. Del importe de las pensiones complementarias, CEDOSA deducirá lo que corresponda por el IRPF.

FE DE VIDA

Art. 31. CEDOSA podrá exigir en todo momento la certificación para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación cuando haya dado derecho a un mayor porcentaje.

GARANTÍA DE MÍNIMO

Art. 32. En las pensiones de jubilación e invalidez, CEDOSA garantiza que la complementaria, sumada a lo que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará, como mínimo, el porcentaje que tenga atribuido según este Reglamento sobre los conceptos retributivos citados en el artículo 8.º, y que corresponden al grado más bajo de retribución, según se define en cada Convenio Colectivo.

BENEFICIOS SOCIALES A LOS PENSIONISTAS

Art. 33. Los pensionistas de jubilación y de invalidez, seguirán teniendo derecho a la utilización de los servicios establecidos por CEDOSA en beneficio de sus productores y familiares y que sean compatibles con su situación.

Conservarán el seguro de vida, sin aportación alguna por su parte, pero sin derecho a incremento alguno de capital.

Tanto estos pensionistas como los de viudedad, orfandad y familiares podrán hacer uso de los servicios del economato y optar, en su caso, a las becas instituidas para ayuda de estudios de los hijos del personal de CEDOSA.

No tendrán derecho a los préstamos que concede CEDOSA ni a solicitar una vivienda de la Empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13000 ORDEN de 4 de mayo de 1988 sobre otorgamiento de la segunda prórroga al permiso de investigación de hidrocarburos denominado Valdivieso.

«Repsol Exploración, Sociedad Anónima» titular del permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona A expediente número 896, denominado Valdivieso, otorgado por Real Decreto 2658/1978, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 9 de noviembre), presenta solicitud para la concesión de la segunda prórroga por dos años para el citado permiso.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de Energía, y de conformidad con lo acordado en reunión del Consejo de Ministros, de 18 de marzo de 1988, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Conceder a «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» titular del permiso de investigación de hidrocarburos Valdivieso, una prórroga de dos años para el periodo de su vigencia, a partir de la fecha de la publicación de esta Orden, con la reducción de superficie propuesta, con sujeción a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de 27 de junio de 1974; el Reglamento para su aplicación, de 30 de julio de 1976, y a las condiciones siguientes:

Primera.—El área de permiso objeto de esta prórroga y la que se segrega que revierte al Estado, se definen en el anexo que acompaña a esta Orden.

Segunda.—La titular, de acuerdo con su propuesta, viene obligada a realizar durante la vigencia de esta prórroga, con independencia de las áreas mantenidas en vigor durante la misma, trabajos de investigación, con una inversión mínima de 1.000 pesetas por hectárea y año mantenida en vigor.

Tercera.—En el caso de renuncia total o parcial, la titular deberá justificar, a plena satisfacción de la Administración, haber cumplido los compromisos de trabajos e inversiones reseñados en la condición segunda anterior.

Si la renuncia fuera total y dichos compromisos no estuviesen cubiertos, podrá solicitarse su transferencia; si no se hiciese o ésta fuera denegada se estará a lo dispuesto en el artículo 73, apartados 1.6, 1.7 y 1.8.

Si la renuncia fuera parcial, los compromisos no cumplidos deberán realizarse en el área mantenida en vigor y en los plazos señalados en esta Orden.

Cuarta.—La titular, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 14 de la Ley, deberá ingresar en el Tesoro por el concepto de recursos especiales del mismo, la cantidad de 12,5 pesetas, por hectárea prorrogada.

El cumplimiento de esta obligación deberá ser justificado ante el Servicio de Hidrocarburos, con la presentación del resguardo acreditativo correspondiente, en el plazo de treinta días a contar desde la fecha de entrada en vigor de la prórroga concedida por esta Orden.

Quinta.—Dentro del plazo de treinta días, a partir de la fecha de entrada en vigor de esta prórroga, la titular deberá presentar en el Servicio de Hidrocarburos resguardos acreditativos de haber depositado en la Caja General de Depósitos nuevas garantías para reemplazar a las existentes, ajustadas a las superficies prorrogadas, a razón de 25 pesetas por hectárea.

Sexta.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26, apartado 2.3, del Reglamento, las condiciones segunda y cuarta se consideran condiciones esenciales, cuya inobservancia lleva aparejada la caducidad del permiso.

Segundo.—Las áreas, que con motivo de prórroga, se segregan del permiso, definidas en el anexo que se acompaña, pasarán a ser francas y registrables a los seis meses, a contar desde la fecha de entrada en vigor de esta prórroga, si el Estado no hubiera ejercido antes la facultad que le confiere el apartado 4.2 del artículo 14 del Reglamento vigente de asumir su investigación por sí mismo o sacar su adjudicación a concurso.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 4 de mayo de 1988.

CROISSIER BATISTA

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

ANEXO QUE SE CITA

PERMISO VALDIVIESO

	Paralelo N.	Meridiano O.
<i>Area conservada: 8.090,88 Has.</i>		
Vértice 1	42° 48'	3° 39' 10,6"
Vértice 2	42° 48'	3° 35'
Vértice 3	42° 47'	3° 35'
Vértice 4	42° 47'	3° 34'
Vértice 5	42° 46'	3° 34'
Vértice 6	42° 46'	3° 33'
Vértice 7	42° 44'	3° 33'
Vértice 8	42° 44'	3° 32'
Vértice 9	42° 43'	3° 32'
Vértice 10	42° 43'	3° 31'
Vértice 11	42° 42'	3° 31'
Vértice 12	42° 42'	3° 36' 10,6"
Vértice 13	42° 43'	3° 36' 10,6"
Vértice 14	42° 43'	3° 38' 10,6"
Vértice 15	42° 47'	3° 38' 10,6"
Vértice 16	42° 47'	3° 39' 10,6"
<i>Area segregada: 15.296,82 Has.</i>		
Vértice 1	42° 52'	3° 43' 10,6"
Vértice 2	42° 52'	3° 39'
Vértice 3	42° 50'	3° 39'
Vértice 4	42° 50'	3° 36'
Vértice 5	42° 51'	3° 36'
Vértice 6	42° 51'	3° 30'
Vértice 7	42° 49'	3° 30'
Vértice 8	42° 49'	3° 33'
Vértice 9	42° 47'	3° 33'
Vértice 10	42° 47'	3° 30'
Vértice 11	42° 45'	3° 30'
Vértice 12	42° 45'	3° 28' 10"
Vértice 13	42° 43'	3° 28' 10"
Vértice 14	42° 43'	3° 32'
Vértice 15	42° 44'	3° 32'
Vértice 16	42° 44'	3° 33'
Vértice 17	42° 46'	3° 33'
Vértice 18	42° 46'	3° 34'
Vértice 19	42° 47'	3° 34'
Vértice 20	42° 47'	3° 35'
Vértice 21	42° 48'	3° 35'
Vértice 22	42° 48'	3° 39' 10,6"
Vértice 23	42° 49'	3° 39' 10,6"
Vértice 24	42° 49'	3° 40' 10,6"
Vértice 25	42° 50'	3° 40' 10,6"
Vértice 26	42° 50'	3° 41' 10,6"
Vértice 27	42° 51'	3° 41' 10,6"
Vértice 28	42° 51'	3° 43' 10,6"