

6162 *RESOLUCION de 14 de febrero de 1991, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 124/1991-07, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Novena) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a que hace referencia el artículo 8.2 de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 124/1991-07, interpuesto por don Antonio Zamorano Donoso, contra Resolución de la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Madrid de 16 de enero de 1991.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 14 de febrero de 1991.—El Subsecretario, Javier Matia Prim.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6163 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.021 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Marzo», modelo M-206, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Inyectados y Vulcanizados, Sociedad Anónima», con domicilio en Quel (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Marzo», modelo M-206, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Inyectados y Vulcanizados, Sociedad Anónima», con domicilio en Quel (La Rioja), polígono de Moreta, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

2.º Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 3.021. 21-9-90. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 21 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

6164 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.020 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Marzo», modelo M-201, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Inyectados y Vulcanizados, Sociedad Anónima», con domicilio en Quel (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Marzo», modelo M-201, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Inyectados y Vulcanizados, Sociedad Anónima», con domicilio en Quel (La Rioja), polígono de Moreta, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

2.º Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 3.020. 21-9-90. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzado de Seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 21 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

6165 *RESOLUCION de 4 de febrero de 1991, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1469/1990, interpuesto ante la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*

Ante la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, se ha interpuesto por doña María Angeles Garvi Escribano, funcionaria de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 1469/1990, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 10 de julio de 1989, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social, convocados por Orden de este Ministerio de 10 de marzo de 1989.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 4 de febrero de 1991.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

6166 *RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por el que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petronor, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Petronor, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 1990, 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, 15 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Petronor, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PETRONOR, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal de «Petróleos del Norte, Sociedad Anónima» (PETRONOR), en sus Centros de trabajo de Vizcaya y Madrid.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal que se halla prestando servicio en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con excepción de la alta Dirección, Jefes de

Departamento, así como los Técnicos de Grado Superior, Jefes Administrativos de primera, Técnicos de Grado Medio y Jefes Administrativos de segunda, que voluntariamente se hubieren excluido.

La inclusión o exclusión en Convenio de cualquier persona de los grupos profesionales antes citados deberá ser comunicada en escrito individual a la Dirección de la Compañía, antes del comienzo de la negociación de un nuevo pacto o Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1990 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el 31 de diciembre de 1992. Se prorrogará por años naturales si por cualquiera de las partes no se hubiere denunciado con tres meses de antelación.

Art. 4.º *Revisión y rescisión.*—Las normas contenidas en el presente Convenio se considerarán más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales de general aplicación actualmente vigentes.

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

Si la modificación producida en las disposiciones legales de referencia fuese tan sustancial que la simple revisión de lo aquí pactado no pudiera establecer el equilibrio del Convenio, habría lugar a la rescisión del mismo, a petición de partes, siempre que se solicite con tres meses de antelación. Durante los tres meses, ambas partes intentarán la negociación de un nuevo Convenio Colectivo con arreglo a la legislación y circunstancias vigentes en esos momentos.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *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 oírá previamente al Comité de Empresa en aquellas cuestiones de organización o procedimiento, que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

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

Art. 6.º *Trabajos de categoría inferior.*—Si por necesidad justificada, y siempre que dicho trabajo no lo pueda realizar otro trabajador de inferior categoría, se destinase a un empleado a labores pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito dentro de su subgrupo, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen, no debiendo permanecer en esta situación más de sesenta días consecutivos o alternos en el transcurso de un año.

Se informará, posteriormente y a la mayor brevedad de esta situación, al Comité de Empresa.

Art. 7.º *Trabajos de categoría superior.*—Todo trabajador que desempeñe un trabajo de categoría superior a la que detenta tendrá desde el primer día hasta el último el salario de la categoría que dicho puesto lleve implícito.

Se abonarán los trabajos de categoría superior en relación con el número de horas efectivas que se realicen en la referida categoría.

Caso de transcurrir más de ciento veinte días consecutivos o alternos en un año en esta situación, el trabajador podrá solicitar ante la Empresa la clasificación adecuada y se estará a lo establecido en el capítulo IV del presente Convenio, referido a cobertura de vacantes.

Para la determinación de los días anteriormente mencionados no se computarán los servicios prestados en categoría superior en los casos de sustituciones por licencias, cumplimiento del servicio militar, baja temporal por enfermedad, maternidad o accidentes, sea o no laboral, excedencia forzosa o por vacaciones, o en los casos especiales señalados en el capítulo IV del presente Convenio, referidos a vacantes temporales.

Los trabajadores que sustituyan a otros que estén en estos casos, podrán realizar trabajos de categoría superior durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motiva.

Art. 8.º *Extensión del trabajo.*—El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su categoría profesional, relacionadas con sus puestos 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 se 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 Mantenimiento en cuantos trabajos fuese necesario, siempre que no supongan menoscabo o vejación.

Art. 9.º *Polivalencia y trabajos especiales.*—Se mantiene con el carácter de obligatoria y económicamente compensada en los sueldos que se fijen en este Convenio, la polivalencia, tal como está ahora establecida, es decir, la ejecución eventual o sistemática de algunas o de todas las labores que en sentido estricto pertenecen a otra especialidad u oficio del mismo taller al que se pertenece.

Con el fin de incrementar la productividad individual y las posibilidades de formación y realización profesional del personal, se establece el concepto de trabajos especiales consistente en la ejecución de tareas que, además de ser distintas y suplementarias a las que habitualmente se realizan en cada puesto de trabajo, han de corresponder a especialidades u oficios incluidos en talleres distintos a los que se pertenece, cuando así se requiera por el mando correspondiente. A estos efectos, el Taller Eléctrico e Instrumentación serán considerados como dos talleres, el de Electricidad y el de Instrumentación.

La Empresa organizará los cursillos de formación y entrenamiento profesional que sean precisos, para que todo el personal que, voluntariamente desee obtener la homologación correspondiente, pueda alcanzar la capacitación precisa para ello. Obtenida la homologación para desarrollar o ejercer un oficio distinto al que se ejerce como habitual, será obligatoria la prestación de esos servicios cuando sean requeridos.

La efectiva realización de estos trabajos especiales se remunerará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 10. *Sueldo bruto anual.*—Se establece para el año 1990 la tabla de sueldos brutos que figura como anexo I al presente Convenio, de acuerdo con las categorías profesionales que en él se indican.

El personal que perteneciendo a algunos de los 11 primeros niveles salariales tuviera una retribución superior a la asignada al grupo a que pertenece, le será respetado a título personal sin que sea objeto de absorción ni compensación en el presente o ulteriores incrementos manteniendo su situación en calidad de condición más beneficiosa.

El sueldo bruto mensual se obtiene dividiendo el anual por la suma del número de pagas ordinarias y extraordinarias, esto es, por 16.

Art. 11. *Complemento personal de antigüedad.*—Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite de éstos en cuantía de 4.255 pesetas mensuales por cada trienio para 1990, sin distinción de categorías profesionales, devengándose a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres años de servicios en la Empresa.

Art. 12. *Cómputo de antigüedad.*—A los efectos previstos en el artículo anterior, se considerarán como efectivamente trabajados todos los días por los que el empleado haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical y el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que el interesado permanezca en situación de excedencia voluntaria.

Art. 13. *Complemento de puesto de trabajo por peligrosidad.*—El personal que preste sus servicios en el Centro de trabajo de Muskiz y Terminal Marítima, cualquiera que sea su puesto de trabajo, percibirá los mismos meses naturales que los que cobra el sueldo, un plus de peligrosidad cuya cuantía será de 4.689 pesetas mensuales para 1990, sin distinción de grupo ni categoría profesional.

Art. 14. *Complemento personal de asistencia.*—El personal devengará un complemento salarial de 2.835 pesetas para 1990 por cada mes natural, siempre que acredite haber trabajado todos los días de ese período. Por cada día, completo o parcial, de ausencia al trabajo dentro del período de referencia, cualquiera que sea el motivo de la misma, se descontará a razón de 755 pesetas el primer día, 567 pesetas por cada día segundo y tercero y 473 pesetas por cada día cuarto y quinto.

El anterior sistema de descuentos se mantendrá en vigor durante 1990, 1991 y 1992, en el supuesto de que el absentismo por enfermedad y accidente no supere el índice 3,5 durante 1990 y 1991, respectivamente. En caso de ser superado en alguno de los años señalados, cualquier ausencia al trabajo que se compute como absentismo ocurrida durante el año siguiente, provocará la pérdida total del complemento.

El abono de este complemento, en los supuestos en que proceda, se hará en la mensualidad siguiente a la de su devengo.

A los efectos de este complemento, se entiende por día completo de trabajo y, por tanto, no procederá descuento alguno, en los casos en que se trabaje, al menos, siete horas en una jornada. Los períodos de vacaciones y los de viaje en comisión de servicio, se asimilan a trabajo efectivo.

Los pluses de asistencia no pagados pasarán a engrosar el fondo recogido en el artículo 50, párrafo cuarto.

Art. 15. *Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.*-El personal que realice un trabajo en régimen de turnos tendrá derecho a percibir un plus por este concepto, como compensación del tiempo invertido en relevos. El tiempo máximo a invertir en los relevos compensados por este plus será de quince minutos. No obstante, en los casos de prolongación de jornada se computará como tiempo extraordinario desde la hora oficial de salida.

La cuantía diaria de este complemento será para 1990 de 725 pesetas para las categorías comprendidas en los ocho primeros niveles de retribución de la tabla salarial y 995 pesetas para el resto del personal incluido en este Convenio.

Estas cantidades serán incrementadas en 12 pesetas por cada trienio y día para 1990.

Este plus se percibirá por día efectivo de trabajo. Como excepción se percibirá en los días de descanso semanal y durante las vacaciones anuales.

Las características especiales de «trabajo continuo» propias de las refinerías de petróleo, recogidas en los artículos 7.º de la Ordenanza del Refino y 10 del Reglamento de Régimen Interior, impiden usar de la media hora de descanso por jornada continuada de ocho horas, por lo que al personal que tenga derecho al devengo de horas extraordinarias y trabaje en la modalidad de horario de trabajo a turnos se le compensará con el importe de media hora ordinaria, con un recargo del 50 por 100 por cada jornada normal completa, no procediendo su devengo total ni proporcional al personal que no haya trabajado más de siete horas seguidas en su jornada.

Art. 16. *Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.*-El personal que trabaje en turnos de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas, percibirá un plus diario para 1990 de 1.799 pesetas si está comprendido en alguno de los ocho primeros niveles de retribución, y 2.482 pesetas para el resto del personal incluido en este Convenio. Estas cantidades serán incrementadas en 12 pesetas por cada trienio y día.

Dicho complemento se percibirá, además de por noche trabajada, en parte proporcional al periodo de vacaciones, esto es, en supuestos normales, siete días más.

Las fracciones de hora a efectos de este plus se computarán como horas completas. Tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional que le corresponda, según el número de horas nocturnas trabajadas, el personal de jornada normal que en razón a trabajos extraordinarios debiera prestar servicio nocturno.

El personal que trabaje durante la jornada nocturna del 24 y 31 de diciembre percibirá una compensación adicional de 18.011 pesetas en el año 1990 por noche o la parte proporcional correspondiente por fracción superior a una hora efectivamente trabajada.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*-Como parte integrante de los salarios bases anuales establecidos para cada categoría en la tabla del anexo I a este Convenio, y por el motivo que se establece en el Reglamento de Régimen Interior, Petronor abonará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre una mensualidad de sueldo base a todo el personal, más la antigüedad, si la hubiere.

Serán fechas de abono, respectivamente, el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el día inmediato anterior hábil al 21 de diciembre.

Cada paga extraordinaria corresponde a cada trimestre natural del año civil, siendo su devengo proporcional al tiempo de permanencia en alta en cada uno de ellos.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*-1. Definición: Tendrá carácter de horas extraordinarias las que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada ordinaria completa en cualquiera de los horarios de trabajo que la Empresa tenga autorizados por la autoridad laboral.

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

A efectos de llevar un seguimiento de las horas extraordinarias, la Compañía informará mensualmente al Comité de las horas extraordinarias realizadas en las distintas secciones o departamentos de la Empresa, explicando los motivos de las mismas.

3. Oligatoridad: Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá 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 averías de reparación perentoria que afecten a la producción, puedan originar notables perjuicios, en cuyo caso será obligatoria la prestación.

La determinación de los casos de emergencia, es decir, qué averías han de ser consideradas como de reparación perentoria, corresponderá a la Dirección de la Empresa. Si el personal afectado considerase que se le irroga perjuicio, podrá reclamar ante el Comité de Empresa, sin perjuicio, naturalmente, de cumplir la orden.

La emergencia será comunicada al operario en el momento que se produzca, por escrito, que será firmado por el Jefe de Departamento o persona en quien delegue.

4. Retribución: Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo del 75 por 100.

En ningún caso dará lugar al devengo económico la prolongación de la jornada laboral que pueda requerirse del correcto cumplimiento de los

deberes asignados a los Técnicos de grado superior, en razón de que por su alta calificación profesional están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo. No obstante, en aquellos puestos que, por la índole de los mismos, requieran frecuentes prolongaciones de la jornada establecida, se estudiarán fórmulas de compensación a tanto alzado y en cómputo anual, a fin de evitar claros agravios comparativos con respecto a los ingresos de personal a sus órdenes.

El importe de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SBA + A + T + N + P}{\text{Número horas año}} \times (1 + Pr.) = VHE$$

SBA = Salario bruto anual.

A = Antigüedad.

T = Importe anual concepto turnos.

N = Importe anual concepto nocturnos.

P = Importe anual concepto peligrosidad.

Pr. = Porcentaje de recargo.

VHE = Valor hora extraordinaria.

Durante 1990 el denominador de la fórmula anterior será de 1.766 horas; de 1.758 horas en 1991, y de 1.750 en 1992 para el personal a jornada normal y dos turnos.

Para el personal en régimen de turnos perteneciente a procesos, tanques y terminal marítima, el denominador de la fórmula para el cálculo del VHE será de 1.736 en 1990; de 1.728 horas en 1991, y de 1.720 horas en 1992.

Para el personal de Laboratorio, Seguridad, Informática de Las Arenas y Servicio Médico a cinco y tres turnos, el denominador de la fórmula será de 1.760 horas para 1990; de 1.752 para 1991, y de 1.744 para 1992.

En las horas extraordinarias de carácter obligatorio se incluirá en el numerador el importe anual del plus de brigadas.

5. Compensación en descanso: El trabajador podrá optar por la compensación en descanso, con el recargo establecido, en cuyo caso las fechas de disfrute estarán condicionadas a las necesidades del servicio y acuerdo entre las partes.

Art. 19. *Trabajos extraordinarios.*-Si después de haber abandonado el Centro de trabajo por finalización de su jornada, algún trabajador que tenga derecho al devengo económico de horas extraordinarias fuera llamado para incorporarse de inmediato o en un plazo inferior a cuarenta y ocho horas con el fin de realizar algún servicio no programado con anterioridad, se le abonará como compensación el importe de cuatro horas de trabajo con el recargo de 50 por 100, además de las que efectivamente trabaje, siendo para esta última de aplicación, en cuanto a sus valores, lo establecido en el artículo anterior.

Será abonada asimismo una compensación equivalente a dos horas de trabajo con el recargo antes citado en los casos en que existiendo un aviso para hora fija sea revocado con posterioridad a las tres primeras horas desde que aquél se hizo, mediando, claro está, la oportuna comunicación al trabajador.

Una vez finalizados los trabajos extraordinarios mediarán como mínimo doce horas hasta el comienzo de la jornada normal del trabajador.

Art. 20. *Compensación por trabajos especiales.*-Los trabajos definidos como especiales en el artículo 9.º realizados por indicación del mando correspondiente dentro de la jornada ordinaria serán compensados, además del salario que corresponda, mediante un complemento por hora inverdida, según la fórmula:

$$VHTE = \frac{SBA}{\text{Número horas año}} \times 0,50$$

Art. 21. *Bolsa de vacaciones.*-La compensación que se fija para quienes disfruten sus vacaciones en los periodos comprendidos entre el 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre será de 1.414 pesetas/día durante 1990.

Art. 22. *Revisiones anuales:*

Año 1990: El incremento del 8,5 por 100 será revisado al alza en la cuantía en que el IPC, al 31 de diciembre de 1990, supere el 6,3 por 100.

Año 1991: A los valores de las tablas y resto de conceptos retributivos revisables en Convenio al 31 de diciembre de 1990 se les aplicará, con efectos de 1 de enero de 1991, el IPC previsto para el año, más 1,25 puntos, hasta tanto se regularicen dichos valores una vez se conozca el IPC real correspondiente a dicho año (de forma que el incremento del año 1991 sea el IPC real, más 1,25 por 100).

Con fecha 1 de enero de 1991, y por una sola vez, se abonará la cantidad de 25.000 pesetas a todo el personal.

Año 1992: Sobre las tablas y valores a 31 de diciembre de 1991, ya regularizados al conocerse el IPC real de dicho año, se incrementarán sus importes con efectos de 1 de enero de 1992 en el mismo porcentaje resultante de aplicar el IPC real del año 1992, más 1,5 puntos.

Se utilizará la misma sistemática enunciada en el segundo año de Convenio, realizándose con carácter provisional una revisión en 1 de enero de 1992, regularizándose los valores tan pronto se conozca el valor del IPC real del año referenciado.

Estos valores finales ya regularizados servirán de base de partida y referencia para el futuro Convenio a negociar con efectos de 1 de enero de 1993.

Caso de no publicarse el IPC previsto oficial para los años 1991 y 1992, dicho IPC previsto se establecerá en base a la media aritmética de las estimaciones o previsiones oficiales de los siguientes Organismos: OCDE, CEE, BBV y la que fije el Gobierno en la presentación del proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 1991 y 1992.

Art. 23. *Cuantía de las dietas y suplidos de viaje.*—Se fija para 1990 en 8.596 pesetas el importe de la dieta de viaje por día completo para el personal de las categorías comprendidas en los 11 primeros niveles de retribución de la tabla salarial del anexo I y en 11.208 pesetas para los comprendidos en los niveles 12 al 18.

Los importes anteriores se distribuyen así:

- 5 por 100 desayuno.
- 25 por 100 comida.
- 25 por 100 cena.
- 45 por 100 alojamiento.

El 45 por 100 destinado a alojamiento se podrá sustituir opcionalmente por el sistema de justificación de gastos con la presentación de la factura correspondiente. A estos efectos el hotel no superará la categoría de tres estrellas.

Los desplazamientos en vehículo propio con autorización de la Empresa se abonarán a razón de 36 pesetas por kilómetro para 1990.

En el supuesto de salidas al extranjero por cuenta de la Empresa, el régimen a seguir para todo el personal será el de gastos pagados, previa justificación de los mismos.

Art. 24. *Anticipos a cuenta.*—Todo el personal, a través de la Jefatura de Relaciones Industriales, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el 90 por 100 del sueldo mensual ya devengado, descontándose dichos anticipos de la liquidación de haberes.

El anticipo solicitado le será abonado en el plazo máximo de tres días.

Art. 25. *Suplido por desplazamiento.*—El personal de Refinería cuyo domicilio exceda en cinco kilómetros de la terminal o de cualquiera de las paradas regulares de los servicios de autobuses que la Empresa tiene concertados percibirá por día de asistencia al trabajo una ayuda por desplazamiento, consistente en 11,10 pesetas por kilómetros para 1990 hasta la terminal o parada más próxima de las referidas líneas de autobuses.

El cambio de domicilio posterior al 23 de mayo de 1977 no dará derecho a la percepción del referido plus, salvo que el mismo obedezca a matrimonio del trabajador, a independencia del domicilio del que vive con sus padres y en los casos de separación o divorcio legalmente reconocidos.

Asimismo, la aproximación del domicilio del trabajador receptor de la ayuda por desplazamiento a la Refinería supondrá la reducción del importe, o bien su supresión si no concuerdan las condiciones señaladas.

El personal de la oficina de Madrid percibirá una ayuda por desplazamiento de 187 pesetas para 1990 por día efectivo de asistencia al trabajo.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y cobertura de vacantes

Art. 26. *Período de prueba.*—La admisión de personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Técnicos no titulados, Administrativos y Operarios de oficio: Tres meses.
- Personal subalterno y no cualificado: Dos semanas.

Dicho período de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria.

Superado el período de prueba se computará dicho período como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

Art. 27. *Ascensos.*—Los ascensos a categoría superior se realizarán por los sistemas de:

- a) Antigüedad.
- b) Concurso.
- c) Concurso-oposición.
- d) Libre designación de la Empresa.

Art. 28. *Ascensos por antigüedad.*—Los Peones del grupo I con cuatro años de trabajo efectivo ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudante especialista, sin perjuicio de continuar desempe-

ñando los trabajos de su categoría de procedencia, hasta tanto se produzca una vacante en la categoría de Especialista.

Los Ordenanzas con cuatro años de trabajo efectivo percibirán la retribución correspondiente al nivel II.

Los Oficiales de tercera, Auxiliares de laboratorio, Auxiliares administrativos, Chóferes y Calzadores ascenderán a Oficiales de segunda después de cinco años de trabajo efectivo.

Los Oficiales de segunda ascenderán a Oficiales de primera después de seis años de trabajo efectivo en su categoría.

Las categorías que perciban la retribución del nivel II pasarán a los siete años de trabajo efectivo a percibir el salario correspondiente a la categoría superior. Si estos trabajadores quisieran optar por adquirir la categoría superior, la Empresa se verá obligada a realizar cursillos de capacitación y un posterior examen de aptitud. En caso de superar el examen y de que no existan vacantes adquirirán la categoría, si bien seguirán desempeñando las funciones de su categoría de origen.

Los Almaceneros con seis años de trabajo efectivo percibirán la retribución correspondiente al nivel IV.

Los trabajadores del nivel IX ascenderán a los nueve años de trabajo efectivo al nivel X. Se computará como trabajo efectivo el prestado en esa categoría a partir de 1 de enero de 1979.

Para todos los supuestos anteriores se entiende por trabajo efectivo la prestación real del trabajo, computándose a estos efectos el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria motivada por accidente laboral y enfermedad profesional.

Art. 29. *Ascensos por concurso.*—Independientemente de lo consignado en el artículo anterior, la Empresa convocará anualmente un concurso de méritos en la forma actualmente establecida y que será supervisado por el Comité de Formación y Promoción.

Serán considerados como méritos o factores básicos la cantidad y calidad de trabajo desarrollado en la categoría de origen, así como los conocimientos y adaptación a la nueva categoría a la que se intenta promocionar y que pueda evidenciarse, entre otros hechos, por la asistencia a cursillos de formación organizados por la Empresa o por otros Centros ajenos a la misma, aprovechamiento obtenido en los mismos, etc. La efectividad de estos ascensos será computada a partir de 1 de enero.

Art. 30. *Ascensos por concurso-oposición.*—Quedarán sujetos a la realización de pruebas de aptitud que se estimen adecuadas los Ayudantes especialistas en su promoción a Oficiales de tercera, supervisando el proceso el Comité de Formación y Promoción.

Art. 31. *Ascensos por libre designación.*—Serán de libre designación de la Empresa el nombramiento de cualquier puesto que implique mando de una forma permanente o eventual.

Art. 32. *Naturaleza de las vacantes.*—Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular y la Dirección de la Empresa acuerde su provisión.

A estos efectos, las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

Art. 33. *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.

Art. 34. *Vacantes temporales.*—Son vacantes temporales, aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular haya pasado a otro puesto temporalmente o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar, maternidad, cargo público, político o sindical que legalmente le confiere el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Asimismo, tendrá la consideración de vacante temporal, la producida como consecuencia de adiestramiento en otra dependencia propia de la Empresa o ajena a la misma.

Art. 35. *Provisión de vacantes temporales.*—La provisión de vacantes temporales se realizará de la forma siguiente:

- a) En el caso de que la Empresa considere necesario cubrir una vacante temporal vendrá obligada a cubrirla preferentemente con personal de la propia Empresa, siempre y cuando hubiera personal debidamente cualificado y previos los oportunos exámenes.
- b) El oficial u operario que pase a cubrir una vacante temporal percibirá las retribuciones asignadas a ésta durante el tiempo que la hubiese ocupado.
- c) Cuando el titular del puesto se reincorpore, cesará la sustitución temporal, volviendo a su anterior puesto y retribución.
- d) La cobertura de los Operadores de Procesos y Tanques no sufrirá merma como consecuencia de la provisión de vacantes temporales o definitivas en el escalafón de Técnicos de Grado Medio, estableciéndose la plantilla en 108 Operadores para Procesos y 30 para Tanques en el contexto del Convenio para 1982.

La Compañía ofrece el abono de un día ordinario en compensación al posible cambio de letra de los Operadores como consecuencia de la disminución de cobertura en el colectivo de Operadores producida por la provisión de una vacante temporal de Jefe de Sección o de Turno.

Art. 36. *Vacantes definitivas y puestos de nueva creación.*—Cuando se produzcan vacantes definitivas o puestos de trabajo de nueva creación que no entrañen mando permanente o eventual, su ocupación se hará prioritariamente de la forma siguiente:

- a) Personal fijo de plantilla.
- b) Personal eventual.
- c) Personal del exterior.

La Empresa tendrá obligación de informar al personal que se ha producido una vacante, vaya o no a ser cubierta.

En el supuesto de que alguna vacante vaya a ser cubierta y en el plazo máximo de quince días de producirse la misma, se anunciará en los tablones de anuncios para cubrir la plaza, indicando el departamento y sección. Asimismo, la retribución que conlleva dicha vacante.

Transcurrido este periodo se dará un plazo de veinte días para la admisión de solicitudes y a partir de esta fecha, la Empresa vendrá obligada, en el plazo máximo de un mes, a tener cubierta dicha vacante con carácter definitivo.

El personal que se encuentre de vacaciones o de baja por enfermedad tendrá tres días para solicitar su admisión desde su incorporación y siempre que la vacante no haya sido cubierta.

Los trabajadores que no sean admitidos en las pruebas tendrán que ser avisados por escrito.

CAPITULO V

Cambios de puesto y traslados

Art. 37. *Cambios de puesto.*—Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puestos de trabajo, con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la calificación profesional del trabajador, informando posteriormente al Comité de Empresa.

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

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 unilateral de la Dirección de la Empresa, se respetarán al trabajador, a título personal, las retribuciones en su cuantía total que viniese percibiendo por todos los conceptos a menos que el cambio de puesto sea debido a prescripción facultativa, a causas imputables al trabajador o a causas ajenas a la Dirección de la Empresa, en cuyos casos el trabajador percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que se pase a ocupar.

Tratándose de trabajadores de más de cuarenta años de edad, si por disminución de su capacidad laboral hubiera de prescindirse de sus servicios, no teniendo derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, la Dirección de la Compañía podrá decidir el cambio de puesto de trabajo, adscribiendo al trabajador a otro más apropiado a sus aptitudes personales, respetando la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como también su retribución, cuando ésta no fuese mejorada por dicha medida.

Art. 38. *Traslados.*—Se entiende por traslado, el cambio de puesto de trabajo que implica para el trabajador un cambio permanente de residencia. En ningún caso se conceptuará traslado la distinta asignación a cada una de las dependencias que la Empresa posea, afectas al Centro laboral de Vizcaya.

El traslado podrá realizarse:

- A instancias del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el primero de los supuestos, la petición se formulará por escrito y de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

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

Cuando el traslado se efectúe por decisión de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente, la Empresa se compromete a lo siguiente:

- a) Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.
- b) Abonará una mensualidad completa de su sueldo real neto.

c) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del sueldo real bruto, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

d) El trabajador optará entre que se le facilite vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, o recibir una compensación mensual equivalente al 25 por 100 de la dozava parte de la retribución anual bruta del Oficial de primera.

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

CAPITULO VI

Vacaciones, horario, licencias y excedencias

Art. 39. *Vacaciones.*—El personal de Petronor disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones no siendo computables los días de fiesta no dominicales que tengan tal carácter según el calendario laboral oficial, y que se hallen incluidos en ese periodo. En los Departamentos en los que no sea posible el disfrute de estos días, se computarán como días festivos extraordinarios. No obstante, el personal a cinco y tres turnos, no disfrutará los festivos coincidentes en sus vacaciones compensando esto con el abono del importe equivalente a ocho horas extraordinarias por cada festivo.

Los programas de vacaciones se confeccionarán con participación del personal afectado, como principio general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones se disfrutarán conforme al anexo II que se acompaña al presente convenio para cada una de las distintas secciones.

Podrán empezarse en lunes o jueves con el fin de evitar vacíos entre la terminación de un grupo y el inicio de otro, siendo rotativas anualmente.

El personal a turnos se ajustará al calendario anual establecido a tal fin.

Los calendarios de vacaciones estarán expuestos en los respectivos tablones de anuncios, antes del 31 de marzo de cada año.

Art. 40. *Percepción en caso de vacaciones.*—El salario percibido durante el periodo de vacaciones será el sueldo bruto más la antigüedad y los pluses de peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y brigadas. El plus de nocturnidad se percibirá en la parte proporcional que hubiera correspondido trabajar de no hallarse en periodo de vacaciones y concretamente, el plus de nocturnidad percibido será de siete días.

Art. 41. *Interrupción de vacaciones.*—Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad, accidente y maternidad en los periodos establecidos legalmente como de baja, dando traslado a la Empresa en periodo hábil del oportuno parte de baja y los sucesivos informes sobre la misma.

En caso de interrupción de vacaciones por emergencia, la Empresa correrá con todos los gastos que implique la incorporación del trabajador al Centro de trabajo y que sean debidamente justificados. Una vez terminada dicha emergencia, se le añadirán al trabajador tres días, más los perdidos por emergencia y desplazamiento.

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

Art. 42. *Jornada y horario de trabajo.*

1. Personal y jornada normal: El número de horas de trabajo para el personal a jornada normal, perteneciente al Centro laboral de Vizcaya, será de 1.766 durante el primer año de vigencia de este Convenio; de 1.758 durante el segundo año, y de 1.750 el tercer año.

Asimismo, distribuirá su jornada anual de trabajo de común acuerdo con la Empresa, de tal forma que, además de las vacaciones establecidas, queden días laborables libres para ser disfrutados en conformidad con las normas que se establecen en este mismo artículo.

El presente Convenio establece que durante su vigencia se dispondrá de diez días laborables libres cada año, para lo que se reajustará el horario diario que actualmente se realiza sin que, en ningún caso, se pase de las ocho horas y veinticinco minutos.

Además del número de días señalado anteriormente para 1990, 1991 y 1992, la reducción se aplicará en las tardes de once viernes para 1990 y doce viernes para 1991 y 1992, comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en los que la jornada laboral finalizará a la hora que se concrete al fijar el calendario laboral. Las horas de reducción de jornada no aplicadas en los años 1991 y 1992 serán deducidas del horario diario, en la forma que se concrete al fijar los citados calendarios anuales.

En cada año de vigencia del Convenio y en acta separada se señalará el horario diario, el número de días de trabajo anual que corresponda realizar al colectivo afectado, la programación de los días libres y los turnos de disfrute, así como la proporción entre el número de días de

reducción a tomar por cada trabajador y el trabajo efectivo que realice en cómputo anual.

Base de cálculo del calendario laboral: Como base de cálculo del calendario laboral se tendrán en cuenta los festivos oficialmente reconocidos (de los catorce festivos, aquellos que coincidan en sábado serán trasladados a otros días con carácter laborable) más los diez días de jornada convenidos, sin que en ningún caso se superen los veinticuatro días.

2. Personal a turnos: Para el personal a dos turnos el número de horas anuales de trabajo será de 1.766 durante el primer año de vigencia de este Convenio; de 1.758 durante el segundo año, y 1.750 durante el tercer año.

El número de horas anuales de trabajo para el personal de Procesos, Tanques y Terminal Marítima será de 1.736 en 1990; 1.728 en 1991, y 1.720 en 1992, por lo que disfrutarán, previo acuerdo entre partes y cubierta la necesidad del servicio, tres días libres. Excepcionalmente, en 1990, se disfrutarán cuatro días libres.

Se constituirá en octubre de 1990 una Comisión Paritaria para concretar la forma en que se llevará a la práctica las reducciones de jornada pactadas en el turno y confeccionar los respectivos calendarios y sistemáticas para los años de referencia, entendiéndose que, como mínimo, se partirá del disfrute de los tres días optativos contemplados en el segundo párrafo del número 2 de este artículo, quedando pendiente de fijar la forma de disfrute del cuarto y quinto días para 1991 y el cuarto, quinto y sexto días para 1992.

Del número de horas en cómputo anual, señalado anteriormente, se trabajarán dieciséis horas cada año en jornada normal.

El número de horas de trabajo para el personal a cinco y tres turnos de Laboratorio, Seguridad, Informática de «Las Arenas» y Servicio Médico será de 1.760 horas durante 1990; 1.752 durante 1991, y 1.744 durante 1992.

El horario de trabajo a régimen de turnos será de seis a catorce horas; de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas del día siguiente.

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

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

Si se produjera un cambio de turno, por necesidades del servicio, se estará a lo siguiente:

a) Se procurará mantener la proporcionalidad entre los días trabajados y sus correspondientes descansos, respecto a la cadencia existente en el momento del cambio (6, 4/2). Si esto no fuera posible, el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas como normales, en la cadencia de referencia, tendrán el carácter de extraordinarias.

b) Si se realizara un exceso de horas sobre las establecidas como normales, durante el periodo que dure el cambio, será obligado su disfrute en los días que se fijen de común acuerdo, en el supuesto de que las necesidades del servicio lo permitan. En caso contrario se abonarán aquéllas con el carácter de extraordinarias.

c) Si el trabajador dejase de disfrutar un domingo, coincidente con alguno de los días de descanso, se le compensará con el disfrute de otro domingo a convenir de acuerdo con su mando respectivo. Esta compensación sólo se producirá cuando el número de domingos anuales disfrutados resulte inferior a los de su turno de procedencia.

Si previo acuerdo entre partes, salvo necesidades urgentes, abandono de áreas y emergencias, no se podrá doblar el relevo dos días consecutivos. Esta circunstancia no será tenida en cuenta durante los periodos de disfrute de vacaciones.

d) El trabajador no sufrirá merma en sus retribuciones (sueldo y complementos), si por el cambio realizado saliera perjudicado.

e) El trabajador será compensado con una jornada laboral de descanso.

3. Horario flexible: El trabajador que preste sus servicios en la oficina de «Las Arenas» podrá acogerse, con carácter de voluntariedad, al siguiente horario flexible, en cómputo semanal:

Entrada: Desde las ocho a las nueve horas.

Comida: Salida a las trece horas, con una interrupción mínima de treinta minutos y máxima de setenta y cinco.

Salida: Desde las dieciséis a las diecinueve horas.

Este horario puede ser más rígido temporalmente en función de las necesidades del servicio.

4. Otros Centros de trabajo: Las demás Dependencias y Centros de trabajo acomodarán el horario, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores, a las circunstancias particulares de cada Centro.

Art. 43. *Cambio de horario provisional.*—Provisionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el personal queda obligado, previo aviso con cuarenta y ocho horas de antelación, a someterse a régimen de turnos rotativos.

Cuando se dé un cambio de horario, el trabajador tendrá derecho a una jornada laborable de descanso entre la finalización del horario que tenía y el comienzo del nuevo.

Este cambio de horario, salvo emergencia en que tampoco será preciso el aviso de cuarenta y ocho horas, no podrá ser superior a treinta días al año.

Art. 44. *Excedencia voluntaria.*—La Compañía concederá excedencia voluntaria a su personal por un plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años, siempre que se den al mismo tiempo las condiciones siguientes:

a) Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar o estudios.

b) Que el personal que la solicite lleve más de dos años al servicio de la Compañía.

c) Que no se encuentre el 2 por 100 de la plantilla en tal situación o, aunque no se diera la anterior circunstancia, se hallarán 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 puedan dar lugar a trabajos por cuenta propia o ajena del excedente, si ellos fueran propios de su profesión, dejarían igualmente sin validez la excedencia, con los efectos señalados en el párrafo anterior.

No se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación, reservándose la plaza durante la duración exacta de la excedencia, pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la misma, deberá el interesado solicitar documentalmente el reingreso en la Empresa. La omisión de esta diligencia en su forma y fondo se interpretará por la Compañía como manifiesto deseo de no reincorporación, pasando a considerar la baja definitiva, a todos los efectos.

Art. 45. *Excedencia forzosa.*—Se considera excedencia forzosa la derivada del cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario y del desempeño de cargos públicos o sindicales cuando las disposiciones legales vigentes así lo establezcan y durante el tiempo de permanencia en esa 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.

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

El personal en servicio militar percibirá, durante el periodo de permanencia en esa situación, el 50 por 100 la retribución neta del nivel que ostente en el momento de causar baja en la Empresa.

Art. 46. *Situación especial del personal femenino.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de baja maternal de dieciséis semanas ininterrumpidas distribuidas a opción de la interesada, siempre y cuando seis semanas, al menos, sean disfrutadas con posterioridad al parto. En el caso de parto múltiple el periodo de baja será de dieciocho semanas.

El periodo postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Durante las dieciséis semanas de este descanso, la Empresa garantizará la totalidad del sueldo base correspondiente a la categoría de la interesada.

Art. 47. *Licencias retribuidas.*—El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

a) Por contraer matrimonio, en cuyo caso la duración de la licencia será de quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo legalmente reconocido, en cuyo caso la licencia será de cuatro días naturales.

c) Por enfermedad grave, muerte del cónyuge, hijos, padres y suegros, será de cuatro días naturales. En caso de enfermedad grave o muerte de hermanos, abuelos y nietos, la licencia será de dos días naturales. En ambos casos se considerará un día más cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador. A estos efectos, el parentesco por afinidad tendrá el mismo tratamiento que el consanguíneo.

d) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados se otorgará un día de licencia, siendo de un día más si el acontecimiento tiene lugar fuera de las provincias limítrofes.

e) Por bautizos, comuniones y actos similares de otras creencias o religiones, se otorgará un día cuando estas ceremonias se celebren en día de trabajo del afectado.

f) Por el tiempo indispensable necesario para acudir a consulta médica.

g) Por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, previa presentación de justificante de matrícula y participación en los mismos.

h) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

i) En cuanto a las ausencias por el cumplimiento de deberes sindicales, a quienes ostentan cargos electivos de tal carácter, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

j) Por traslado de su domicilio habitual en que la licencia será de un día, en los términos que determine la legislación vigente.

Art. 48. *Licencias no retribuidas.*-Se otorgarán anualmente por asuntos personales o urgentes, licencias sin retribución hasta un máximo de tres días por año. Estas licencias estarán condicionadas al normal funcionamiento de las instalaciones o servicios.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 49. *Personal eventual.*-El personal que preste sus servicios en «Petronor» de forma temporal tendrá derecho a todos los beneficios sociales de la Compañía durante el tiempo que dure el contrato. Como únicas excepciones, no podrán optar a los préstamos personales ni a los de vivienda, ni tampoco al plan de pensiones establecido.

Este personal tendrá derecho a un seguro de vida en la cuantía reconocida al personal fijo de su categoría, con anterioridad a la entrada en vigor del plan de pensiones.

Art. 50. *Complemento de prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria y en invalidez provisional.*-La Empresa complementará desde el primer día de baja por enfermedad común o accidente no laboral la prestación recibida de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base de la categoría profesional correspondiente.

Se percibirá el total de la retribución (sueldo y complementos), que corresponda a partir del trigésimo primer día de baja por enfermedad profesional o accidente laboral. Asimismo, en aquellos accidentes de trabajo que requieran internamiento en clínica u hospital y durante el tiempo que dure el mismo, se percibirá el total de la retribución (sueldo y complementos), desde el primer día de la baja.

En los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional se complementará, además de lo señalado en los párrafos anteriores, hasta la totalidad de la antigüedad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y brigadas desde el día primero de la baja hasta el trigésimo, siempre y cuando el montante de las prestaciones de la Seguridad Social, sobre el que se calcula este complemento, permanezca en los términos de hoy.

Con cargo a un Fondo dotado para 1990 con 1.200.734 de pesetas anuales, cuya provisión se hará a partes iguales entre Empresa y trabajadores, se tratará de complementar las prestaciones o subsidios percibidos de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo bruto y la antigüedad y por un máximo de treinta meses, a aquellos trabajadores en situación de invalidez provisional, según la disponibilidad de fondos.

El Servicio Médico de 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 citar a los trabajadores con baja superior a quince días para que se personen en la Empresa. Asimismo, el Servicio Médico o el de Asistencia Social, podrán practicar visitas domiciliarias en los casos que parezca oportuno.

Art. 51. *Incapacidad laboral permanente.*-La incapacidad permanente en grado de parcial derivada de accidentes o enfermedad otorgará al incapacitado, superados los trámites de rehabilitación y readaptación, el derecho a ocupar un puesto en la plantilla que más se asemeje al trabajo que venía desarrollando y que sea de acuerdo con sus condiciones físicas.

La incapacidad permanente en grado total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho preferente sobre la incapacidad del mismo grado derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en orden a la posible ocupación de un puesto en la plantilla de la Empresa, siempre que las condiciones físicas residuales del incapacitado y las exigencias físicas de la vacante existente, sean compatibles.

La Empresa reserva el 3 por 100 de la plantilla para su personal con incapacidad permanente total para la profesión habitual, a efectos de su readaptación a un puesto adecuado a las condiciones físicas sobrevenidas. De cuantas decisiones se adopten en esta materia se informará al Comité de Empresa.

Art. 52. *Ayudas por nupcialidad y natalidad.*-A todo trabajador que contraiga matrimonio, la Empresa le concederá la cantidad de 28.088 pesetas para 1990, con independencia de la prestación que con el mismo motivo reciba de la Seguridad Social.

Asimismo, abonará la cantidad de 16.672 pesetas para 1990, por cada hijo nacido o que fallezca durante el parto. En caso de parto múltiple, esta cantidad se abonará por cada hijo.

Art. 53. *Igualatorio médico-quirúrgico.*-La Empresa se hará cargo del 90 por 100 del importe de la póliza, corriendo el trabajador únicamente con el 10 por 100 restante correspondiente al seguro de enfermedad concertado con esa Entidad. Serán beneficiarios en la referida póliza las personas que figuran en la cartilla de la Seguridad Social Oficial, además de los cónyuges no incluidos por trabajar por cuenta ajena.

Los hijos del personal fijo serán beneficiarios hasta la edad de veintiséis años, siempre que convivan con los padres y no perciban ingresos ni prestaciones de ningún tipo. En el supuesto de que la Entidad aseguradora obligase a suscribir nuevas pólizas en las que el hijo o hija pasará a ser titular de la misma, se entiende que el compromiso económico de la compañía, cubre únicamente al titular en el 90 por 100 de su prima, pero no a los posibles beneficiarios que puedan incluirse en la nueva póliza.

Se establece un fondo, dotado para 1990 con 1.200.734 pesetas cada año acumulable para la cobertura de casos de tratamiento médico quirúrgico no contemplados en la actual póliza vigente.

Art. 54. *Préstamos para vivienda.*-«Petronor» concederá un préstamo de 750.000 ó 700.000 pesetas, según que la vivienda esté enclavada en el Municipio de Muskiz o en Santurce para los trabajadores de la terminal marítima, siendo el tipo de interés y el plazo de amortización los actualmente establecidos.

En sustitución del segundo párrafo del artículo 18 del Reglamento del 18 de febrero de 1972, registrado en la Delegación Provincial del Ministerio de la Vivienda que regula este tipo de préstamos, la Empresa subvencionará el tipo de interés que exceda del 3 por 100 sobre 650.000 pesetas, que sean prestadas por cualquier Entidad de Crédito.

Dada la finalidad y coste de esta obra social, el empleado que reúna los requisitos exigidos tendrá derecho a un sólo préstamo durante su vida laboral en la Empresa. Se exceptúan de esta norma general quienes, además de tener tres o más personas a su cargo, tengan una vivienda de menos de 85 metros cuadrados útiles, adquirida con un préstamo de la Compañía concedido, al menos, con cinco años de antigüedad. Esta excepción será aplicable, con las mismas condiciones, en los casos de separación o divorcio, legalmente reconocidos. En estos casos será requisito indispensable la liquidación del préstamo anterior.

Art. 55. *Comedores y subvención de comidas.*-La Empresa mantendrá a disposición del personal de Refinería el actual servicio de comedor que será igual en calidad, costo, preparación, etc., para todos los trabajadores cualquiera que sea su categoría. Asimismo, se mantendrá el régimen de bocadillos para el personal de turnos, siempre que se mantengan las actuales circunstancias.

La Comisión de Obras Sociales supervisará su funcionamiento.

El personal que preste sus servicios en las oficinas de Madrid, las Arenas y Terminal Marítima, no sujeto a régimen de turnos, percibirá una subvención por comida de 852 pesetas por día efectivo de trabajo, para 1990.

Art. 56. *Aval y subvención para crédito personal.*-El importe a avalar será de 409.451 pesetas para 1990. La Empresa se hará cargo de los gastos de tramitación de este crédito y de los intereses que excedan del 3 por 100. Durante el segundo y tercer año de vigencia del Convenio la cuantía del préstamo avalado por la Compañía se incrementará en idéntico porcentaje que el experimentado por el índice de precios al consumo más 1,25 puntos del año 1991 y 1,5 puntos del año 1992.

Con excepción de los segundos préstamos, que recibirán el mismo tratamiento expuesto en el párrafo anterior, la subvención de los intereses y gastos de tramitación de los posteriores, serán parcialmente financiados por la Compañía mediante la constitución de un fondo anual de 1.399.650 pesetas que será hecho efectivo a partir de 1 de enero de 1990.

Art. 57. *Ayudas de estudios para empleados.*-Durante la vigencia del presente Convenio se fija en 2.141.871 pesetas anuales la cantidad que la Empresa tiene asignada para ayuda de estudios a sus trabajadores.

Art. 58. *Ayuda de estudios para hijos de empleados.*-Se establecen las siguientes ayudas para 1990:

	Pesetas
Guardería	21.530
Párvulos	33.928
Básica 1.º a 5.º	33.928
Básica 6.º a 8.º	38.839
BUP, COU y REM	45.162
Formación Profesional	45.162
Estudios medios	51.479
Estudios superiores	67.853

Para estudios medios y superiores que no pudieran cursarse en la provincia de residencia del trabajador por carecer en ella de Centros adecuados, la cuantía de la ayuda será el doble de la señalada.

La liquidación de las ayudas se realizará al final de cada curso mediante la presentación de los justificantes de matrícula y de las correspondientes calificaciones.

Como principio general, se perderán estas ayudas cuando entre las convocatorias de junio y septiembre no se haya superado el curso, con excepción de las que se otorgan a los que se encuentren hasta 8.º de EGB. No obstante, a los comprendidos entre 6.º y 8.º de EGB, ambos inclusive, se les concederá la ayuda que corresponda en el caso de repetir, pero en una sola ocasión.

En caso de hijos deficientes psicofísicos, la cuantía de la prestación será de hasta 187.015 pesetas/año para 1990, previa la oportuna justificación de gastos.

Se consideran deficientes sicofísicos los hijos de los trabajadores con un coeficiente intelectual igual o inferior al 0,89 por 100, que deberán acreditar previa presentación de la oportuna certificación expedida por la Jefatura Provincial de Sanidad o de la Unidad de Valoración, según que el hijo del trabajador tenga más o menos de 14 años.

Quedarán equiparados en tratamiento a los deficientes sicofísicos los hijos de los trabajadores que respondan al concepto legal de gran invalidez.

El reconocimiento de cualquiera de estas situaciones exigirá las oportunas averiguaciones por parte de la Empresa.

Art. 59. Otras cuestiones sociales:

a) Fumaderos: La Empresa y los trabajadores mantendrán en las debidas condiciones de Seguridad, locales adecuados para el personal del interior de la Refinería, así como en las nuevas áreas de ampliación.

b) Máquinas de tabaco: Se mantendrán las actualmente existentes.

c) Café y bebidas: Se mantendrán las máquinas suministradoras de café y bebidas actualmente existentes.

d) Sala de Reuniones y Asambleas: Podrán celebrarse reuniones y asambleas en los comedores de la Empresa, de acuerdo con las normas que rigen para la concesión de las mismas.

e) Casetas de Procesos: Se mantendrán en las debidas condiciones las existentes.

f) Autobuses: Se mantendrán en las debidas condiciones de higiene y confort los autobuses que realizan el servicio de jornada normal y jornada de turnos.

g) Potenciación del Euskara: Además de las clases que se vienen impartiendo al personal en jornada normal y a turnos, la Compañía continuará potenciando paulatinamente la publicación de avisos, reglamentos, etc., en Euskara y en Castellano.

Se declara expresamente la disposición a estudiar conjuntamente con la representación de los trabajadores, fórmulas que potencien el aprendizaje y la utilización del Euskara, basándose en las experiencias adquiridas en la enseñanza del idioma inglés.

h) Jubilación: El personal de la Compañía podrá jubilarse a los 64 años de edad.

i) Economato: La Compañía mantendrá el contrato vigente con la Cooperativa Eroski, facilitando el acceso a los trece centros establecidos con un descuento del 10 por 100.

En el supuesto de rescisión de contrato con la Entidad actualmente citada, la Compañía se compromete a sustituirla por otra de parecidas características y cobertura geográfica y siempre que no suponga extracosto sobre la situación anterior.

Art. 60. *Revisión de beneficios sociales.*—Los beneficios sociales contenidos en este capítulo, con excepción del préstamo de vivienda, serán revisados con la misma fórmula establecida en el artículo 22 para los conceptos salariales y suplidos para 1991 y 1992.

Art. 61. *Personal pasivo.*—El personal pasivo tendrá derecho a la Bolsa de Navidad.

CAPITULO VIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 62. *Composición del Comité de Seguridad.*—Con las funciones y carácter que determinan la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y en el deseo de potenciar su actuación, la composición del referido órgano será la siguiente:

Presidente: Director de Refinería.

Vocales: Jefe Departamento de Ingeniería, Jefe Departamento de Procesos o Tanques, Jefe Departamento de Relaciones Industriales, Jefe del Servicio Médico de Empresa, un Supervisor, Jefe de Servicio de Seguridad, un Técnico de Grado Medio y siete representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

El citado Comité celebrará obligatoriamente una reunión mensual y siempre que lo acuerde el Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Los miembros de este Comité que representen a los trabajadores podrán celebrar una reunión preparatoria previa a la reunión ordinaria o extraordinaria, que tendrá una duración máxima de dos horas y media. Además, dispondrán de hasta ocho horas/mes para la asistencia a cursillos en el exterior, aquellos que no pertenezcan al Comité de Empresa y siempre que no suponga extracoste para la Compañía.

En la convocatoria se citará el orden del día de asuntos a tratar, levantándose de cada sesión la correspondiente acta de la que se remitirá una fotocopia al Comité de Empresa.

Art. 63. *Entrenamiento y brigadas contra incendios.*—El servicio contra incendios es permanente y en caso de siniestro todo el personal de la factoría cumplirá las órdenes del Director de la misma o de aquella persona en quien haya delegado, cumpliendo todos aquellos servicios que les sean ordenados sin distinción de categorías ni cargos para colaborar con una mayor eficacia a la extinción de siniestros.

Como compensación a la pertenencia obligatoria a las brigadas contra incendios, se establece un plus de 10.674 pesetas para 1990 que se percibirá en los meses naturales del año.

Como principio general, todo el personal podrá estar encuadrado en el servicio de brigadas que será rotativo. Como excepción, quedarán excluidos del mismo, así como del entrenamiento contra incendios, aquellas personas que por razones físicas debidamente comprobadas por el Servicio Médico, o por razones de localización de sus puestos de trabajo, como son las oficinas de Madrid, y Las Arenas, están claramente imposibilitados de formar parte del Servicio y/o de acudir a los entrenamientos. El personal que por razones de operatividad durante las emergencias deba permanecer en sus puestos de trabajo, quedará excluido del servicio de brigadas mientras duren esas circunstancias, pero estará obligado a la realización de los entrenamientos contra incendios. No obstante lo anterior, el personal rebajado por el Servicio Médico deberá acudir a las teóricas de seguridad cuando le corresponda.

El Comité de Seguridad se encargará de estudiar el encuadramiento y organización de todo el personal en el número de brigadas que se estime necesario y su rotación, estableciéndose actualmente en tres brigadas de turnos y seis de jornada normal. Se asume el costo de creación de tres brigadas en 1991 y otras tres más en 1992.

El tiempo de permanencia en brigadas será como máximo de dos años continuados, salvo para las brigadas 1, 2 y 3 que, al estar integradas por personal a turnos, se deberá tener en cuenta las necesidades del puesto de trabajo.

Las prácticas contra incendios se realizarán dentro de las horas de trabajo para todo el personal de la Empresa, efectuándose en el campo de entrenamiento destinado al efecto y realizándose con fuego real.

El personal no perteneciente a brigadas realizará un máximo de seis entrenamientos y doce horas como máximo de dedicación al año.

El personal perteneciente a brigadas realizará un máximo de once entrenamientos y veintidós horas como máximo al año.

Las prácticas dejadas de realizar por baja de enfermedad, accidente o vacaciones no serán recuperadas.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para la revisión del actual funcionamiento de estas Brigadas y cualquier otra cuestión anexa con este tema, que se reunirá de octubre de 1990, a febrero de 1991.

En el caso de que no se llegase a acuerdos en el seno de esta Comisión en el periodo señalado, el personal que no percibiera la compensación que se establece en este artículo, quedaría exenta de la obligatoriedad de prestación de dicho servicio.

CAPITULO IX

Ejercicio de las funciones de representación, reunión y acción sindical en la Empresa

Art. 64. *Ejercicio del derecho de representación.*—La representación de los trabajadores en la Empresa se realizará a través de los siguientes órganos:

- Asamblea de trabajadores.
- Comité de Empresa.
- Comisiones de trabajo.

El Comité de Empresas y las Comisiones de Trabajo tendrán las funciones y actuarán conforme se determine en los artículos siguientes:

Art. 65. *Comité de Empresa.*—Constituye el órgano fundamental de representación de los trabajadores y se halla constituido por los trabajadores elegidos conforme el procedimiento legalmente establecido.

Puede actuar como tal órgano de representación asistiendo únicamente a sus sesiones los componentes del mismo o bien en reunión conjunta con la Empresa.

Son sus funciones, competencias y garantías, además de las que le atribuyen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, las contenidas en el presente Convenio, en el que se recogen asimismo los derechos, atribuciones y garantías que a continuación se relacionan.

Constituirán sus principales funciones las siguientes:

1. En los términos que marquen las leyes, ostentarán la capacidad negociadora de los Convenios colectivos y, en general, la representación de los trabajadores ante la Administración Pública, órganos jurisdiccionales y demás Entidades laborales o sindicales.

2. Serán informados anualmente por la Dirección de la Empresa sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Sociedad, así como de la marcha general de la Compañía, perspectivas de futuro y alteraciones en la composición de sus socios y participaciones.

3. Serán informados también trimestralmente sobre la situación de producción y ventas de la Empresa y del sector energético, así como sobre la evolución de los negocios y las perspectivas a corto, medio y largo plazo.

4. Información mensual sobre horas extraordinarias, absentismo, índice de frecuencia y gravedad de accidentes, incremento de plantilla y demás incidencias del personal.

5. Será preceptiva la audiencia previa del Comité con una antelación mínima de dos meses para su ejecución, en los supuestos de

reestructuración de plantilla, entendiéndose por tal aquella reorganización de medios materiales, instrumentales o humanos que supongan una reducción de plantilla en el total de la Compañía y en la que además concurren los condicionantes legalmente establecidos.

6. Propondrá con carácter general cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o de mejora y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

a) Relación de puestos de trabajo que consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

b) Solución respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

7. Vigilancia y cumplimiento por parte de la Empresa de las normas laborales vigentes, así como los derechos derivados del Convenio vigente, pactos existentes, etc.

8. Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de las normas laborales.

9. Vigilancia y cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo a través del Comité de Seguridad e Higiene, al que informarán con carácter de urgencia, de aquellas situaciones que pudieran producir de manera inmediata riesgos graves de accidentes de trabajo.

10. El Comité velará por el seguimiento y cumplimiento del Convenio.

11. Cualquier otra atribución de análogo contenido o aquellas otras que expresamente convengan ambas partes y que puedan serle atribuidas.

Asimismo ostentarán los siguientes derechos y garantías:

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a un máximo de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su función representativa.

2. Durante el tiempo de permanencia como tales, los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de sanción sin previa apertura de expediente con audiencia del Comité de Empresa, extendiéndose esta garantía a dos años después de su cese como representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa celebrará reuniones ordinarias con la representación de la Compañía con carácter mensual y extraordinarias, a propuesta del Comité de Empresa y previa aceptación de la Dirección, siempre que resulte aconsejable su celebración. Asimismo, el Comité de Empresa y un Delegado de personal de las oficinas de Petronor, en Madrid, celebrarán semestralmente una reunión conjunta.

Art. 66. *Comisiones de trabajo.*—A fin de agilizar aquellos asuntos en los que se da participación al Comité de Empresa, y simultáneamente conseguir una mayor especialización de los miembros del Comité de Empresa, se crean las siguientes Comisiones de trabajo. Las Comisiones serán Paritarias.

- Comisión de Organización y Relaciones Internas.
- Comisión de Formación y Promoción.
- Comisión de Obras Sociales.
- Comisión de Seguimiento del Plan de Pensiones.

Los componentes de cada una de estas Comisiones deberán serlo del Comité de Empresa designados por el mismo.

Comisión de Organización y Relaciones Internas: Este Organismo estará constituido por tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores, designados de entre su seno por el Comité de Empresa.

Constituirán sus principales funciones:

1. Otorgar premios por actuación destacada del personal. Las propuestas de adjudicación de los premios procederán, bien de los Jefes de Departamentos respectivos o del propio Comité que coadyuvará a la instrucción del correspondiente expediente. Esta Comisión propondrá a la Dirección la naturaleza, cuantía y condiciones para optar a estos premios dentro de la vigencia del presente Convenio.

2. Información en las propuestas de sanción por conductas individuales que vulneran las normas de convivencia en la Empresa. Toda actuación que presuponga la comisión de falta grave o muy grave, requerirá la apertura de expediente con audiencia del interesado, que formulará el correspondiente pliego de descargos y cuantas alegaciones estime oportunas, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de haber recibido el interesado el pliego de cargos.

Comisión de Obras Sociales: Estará constituida por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores.

Será su principal función el control del funcionamiento del comedor, autobuses, ayuda de estudios, concesión de préstamos, gestión del fondo de ayuda médica, etc., realizando propuestas de

mejora e informando y asesorando sobre el posible establecimiento de nuevas obras sociales.

Comisión de Formación y Promoción: Estará integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores.

Serán las principales finalidades:

1. Asesoramiento en el establecimiento de un plan de formación que concilie las aptitudes de los aspirantes a una formación más integral, con las necesidades de la Empresa en orden a futuras especializaciones que permitirían la promoción interna de los aspirantes.

2. Organización de actividades culturales y recreativas y control del presupuesto asignado por la Compañía al efecto.

3. Proponer cursos de formación para la obtención de la correspondiente homologación para la ejecución de trabajos especiales definidos en el artículo 9.

4. Ser informados en los casos de vacantes que vayan a ser cubiertas y en los supuestos de nueva creación y supervisar la realización de las pruebas para la cobertura de ambas, tanto para el personal fijo como eventual contratado.

5. Estudios, análisis y propuestas para la adaptación en sus puestos de trabajo de los disminuidos físicos.

6. Supervisar los exámenes efectuados en el concurso-oposición (art. 30 C.C.), así como el desarrollo de los cursillos previos reseñados en el artículo 28 C.C.

7. Supervisar la evolución de los concursos.

Estas Comisiones de trabajo se reunirán cuando los asuntos a tratar así lo aconsejen.

Art. 67. *Ejercicio del derecho de asamblea de trabajadores.*

a) La solicitud de celebración de asamblea de trabajadores podrá partir del Comité de Empresa o a solicitud del 20 por 100 de la plantilla de la Empresa. Asimismo, podrán solicitarla la totalidad de las Secciones Sindicales admitidas en la Empresa.

La solicitud deberá ser dirigida a la Dirección de la Compañía, con la indicación del día y la hora de celebración, así como del orden del día de los asuntos a tratar, debiendo presentarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La Empresa podrá denegar la celebración de la asamblea en la fecha y hora señaladas, cuando de su celebración se derive evidente perjuicio, debiendo motivar las razones de su negativa.

La responsabilidad y el orden de la marcha de la asamblea corresponderá al Comité de Empresa.

En ningún caso, la celebración de la misma podrá interrumpir el funcionamiento de las instalaciones productivas o poner en peligro la seguridad de las personas e instalaciones.

La asamblea podrá celebrarse fuera y, excepcionalmente, dentro de las horas de trabajo, disponiendo en este último caso de un máximo de doce horas anuales para el ejercicio del citado derecho.

b) Los Grupos y Centrales Sindicales, previa solicitud y con los requisitos legales y convencionales establecidos, dispondrán de seis horas anuales para la celebración de asambleas.

c) Las personas que por la índole de su trabajo no pudieran acudir a la asamblea, no harán efectivo en metálico el importe de las horas que la Empresa concede para el ejercicio de esta función.

Art. 68. *Acción sindical de la Empresa.*

a) Se estará, con carácter general, a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985, de 2 de agosto).

b) **coDelegados Sindicales:**

1. Cada Sección Sindical o candidatura dispondrá de hasta diez días al año de licencia no retribuida para el caso de que alguno de sus miembros sea convocado por su Central Sindical a reuniones, congresos, etcétera.

2. Se reconoce el derecho a la acumulación de las horas sindicales de los Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa de cada Sindicato y la utilización de las mismas para la formación de nuevas comisiones o aquellos grupos de trabajo que la Sección Sindical considere necesario constituir. El ejercicio de este derecho tendrá una Organización que posibilite el control horario.

3. El Delegado Sindical 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, se requerirá la autorización expresa del mando correspondiente, que no debe serle denegada, salvo que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

CAPITULO X

Art. 69. *Disposición final.*—En todo lo no específicamente regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza de Trabajo para las Industrias del Refino de Petróleo de 1 de enero de 1972, salvo en aquellas materias que entren en contradicción con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

	Pesetas
Nivel I Peón	2.330.452
Ordenanza	
Nivel II Ayudante Especialista	2.420.949
Guarda	
Nivel III Oficial de Tercera	2.516.524
Operador de Tercera	
Auxiliar Laboratorio	
Auxiliar Administrativo	
Almacenero	
Calcador	
Conductor de Tercera	
Nivel IV Vigilante-Conductor de Tercera	2.638.653
Oficial de Segunda	
Operador de Segunda	
Analista de Segunda	
Delineante de Segunda	
Conductor de Segunda	
Nivel V Vigilante-Conductor de Segunda	2.855.298
Oficial de Primera	
Operador de Primera	
Analista de Primera	
Delincante de Primera	
Nivel VI Conductor de Primera	2.929.785
Vigilante-Conductor de Primera	
Oficial muy cualificado	
Operador muy cualificado	
Nivel VII Analista muy cualificado	3.057.471
Delincante muy cualificado	
Técnico Inspección Segunda	
Nivel VIII Jefe Administrativo de Tercera	3.386.569
Técnico Inspección Primera	
Encargado	
Nivel IX Proyectista	3.478.984
Técnico Grado Medio Tercera	
Nivel X Jefe Administrativo Segunda	3.742.687
Técnico Grado Medio Segunda	
Nivel XI Jefe Administrativo Segunda	3.981.366
Técnico Grado Medio Primera	
Nivel XII Jefe Administrativo Primera	4.180.000
Nivel XIII Técnico Grado Superior	4.573.214
Nivel XIV Técnico Grado Superior	4.839.802
Nivel XV Técnico Grado Superior	4.992.484
Nivel XVI Técnico Grado Superior	5.261.497
Nivel XVII Técnico Grado Superior	5.586.254
Nivel XVIII Técnico Grado Superior	5.974.018

El personal con categoría de Botones percibirá el 60 por 100 del sueldo asignado al nivel I.

El Operador de Tercera en periodo de Formación percibirá el 90 por 100 del sueldo asignado al nivel III hasta que concluya el curso de Formación Teórica de Operadores.

ANEXO II

PLAN DE VACACIONES 1990-1991-1992

De conformidad con lo estipulado en el artículo 39 del texto del Convenio, se establece que, en cada Departamento o Servicio, se fijen grupos para el disfrute de las vacaciones preferentemente en los meses de verano. En cualquier caso y salvo expresa determinación del mando correspondiente, deberá mediar un día laborable entre la conclusión de las vacaciones de un grupo y el inicio del disfrute del grupo siguiente:

El Plan de vacaciones será el siguiente:

Procesos, tanques y puerto: El establecido en el calendario de cinco turnos y en vigor desde el 1 de enero.

Seguridad: Se disfrutarán en el menor tiempo posible de acuerdo con su propio calendario que se confeccionará siguiendo los criterios de años anteriores.

Laboratorio: Se podrán disfrutar, por parte del personal, en cinco turnos en el menor tiempo posible. El número de personas presentes en

el laboratorio en cualquier turno, excluyendo los Peones y/o Ayudantes, no podrá ser inferior a cuatro personas.

La preferencia para escoger periodo de disfrute será rotativa, y favorable a quienes dispusieron de peores fechas el pasado año.

Mantenimiento: Se disfrutarán las vacaciones en cuatro grupos, con el compromiso formal, por parte del personal en convenio a una colaboración con al Empresa, con objeto de evitarle acumulación de trabajos en mantenimiento, clasificados en las solicitudes de trabajo como prioridad (U), o la de aquellos trabajos que aun viniendo en la solicitud de trabajo como prioridad (N) en el momento de su emisión se hubieran transformado en urgentes (U), por no haberlos hecho a su debido tiempo, a causa de la acumulación de trabajos, como consecuencia de la disminución de disponibilidad del personal con motivo de las vacaciones. La definición de estas prioridades será competencia de operaciones y supervisada por el Jefe de Mantenimiento.

Administración (oficina de Las Arenas): Se disfrutarán en tres grupos.
Oficina de Las Arenas (resto): Se estará a lo convenido con el mando respectivo.

Personal: Se disfrutarán en cuatro grupos.

Compras y almacén: Se disfrutarán en cuatro grupos.

Servicios técnicos: Se disfrutarán como máximo en cuatro grupos.

ANEXO III

Asistencia a reuniones de los miembros del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene sujetos a régimen de turnos

1. La asistencia a estas reuniones sólo será posible en el supuesto de que la vacante del puesto pueda ser cubierta por otra persona.

2. La asistencia a reuniones fuera de las horas de la jornada de trabajo, tendrá el carácter de acumulativa, de forma que cuando se complete un total de ocho horas se disfrutará de un día libre. La fijación de este día deberá ser realizada de mutuo acuerdo entre Jefe y Operario.

3. En los supuestos en que la reunión del Comité dure todo el día, es decir, que la reunión de la mañana empiece al menos a las diez horas y finalice con la jornada, los miembros del Comité en turno de mañana o de tarde de ese día pasarán a la jornada normal. En estos días, la presencia en Refinería de ese personal será la jornada completa. Es obvio que en estos cambios de horario no será nunca de aplicación el contenido del artículo 43 del Convenio Colectivo vigente.

4. En el supuesto anterior, es decir, en el caso de reuniones que se prolonguen durante todo el día, los miembros del Comité en turno de noche serán dispensados de asistir al trabajo bien en la noche anterior o posterior, a convenir entre Jefe y Operario. El tiempo invertido en estas reuniones de jornada completa no será acumulable en el sentido expuesto en el punto 2.

5. En reuniones que se celebren únicamente por la mañana, los miembros del Comité en turno de noche serán dispensados de acudir al trabajo en la noche anterior a la reunión. En estos casos, el exceso de horas entre la jornada de trabajo y el tiempo de reunión se deducirá de las horas acumuladas para disfrute de tiempo libre.

6. Si la reunión es de tarde, únicamente los miembros del Comité en turno de noche deberán acudir a su trabajo, tanto la noche anterior como la posterior.

7. El Secretario del Comité deberá solicitar las reuniones por escrito, al menos con una antelación de dos jornadas laborales. La Compañía comunicará su conformidad por escrito y a la mayor brevedad a todos los miembros del Comité, así como a los Jefes de los Departamentos afectados. En las reuniones urgentes el Secretario del Comité deberá pedir autorización a Relaciones Industriales, quien de acceder, se pondrá en contacto telefónico con los Jefes de Departamentos afectados, para que en los casos en que no se derive un grave problema organizativo, autoricen el ausentarse de sus puestos de trabajo a los miembros del Comité de su Departamento.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, en régimen de turnos, tendrán igual tratamiento que los miembros del Comité de Empresa.

Se entiende que estas normas tienen vigencia únicamente en situaciones normales. Es decir, quedan en suspenso en los casos de conflicto colectivo o huelga.

ANEXO IV

A los exclusivos efectos de la determinación del concepto de trabajos especiales, definidos en el artículo 9 del presente Convenio, y como consecuencia del desdoble del taller eléctrico e instrumentación en dos talleres, se contienen a continuación la definiciones siguientes:

Instrumentista: Lee e interpreta planos, croquis, instrucciones y manuales en castellano de elementos o piezas mecánicas, relativos a instrumentación de medida, regulación y control y, repara, calibra y engrasa válvulas de control, circuitos eléctricos, electrónicos, hidráulicos y neumáticos, referentes a la instrumentación y control, así como conjuntos parciales o totales de instrumentos a montar o reparar. En equipos de control e instrumentación ajusta el funcionamiento mecánico,

eléctrico, electrónico, hidráulico y neumático, localizando y reparando defectos. Realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvanométricas, electrodinámicas, ópticas y neumáticas, para lo cual usa toda clase de aparatos y herramientas necesarias.

Monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones (salvo lo que corresponda a otros talleres, como bandejas, etc.) de medida, regulación y control, simple o automático de temperaturas, presiones, caudales, niveles, analizadores de gas, poder calorífico, vacío, viscosidad, combustión, ácidos o alcalinidad de fluidos, etc., también monta, calibra, repara y pone a punto los instrumentos de tipo mecánico, eléctrico, electrónico, neumático, electrodinámico, con sus circuitos de transmisión, empleando herramientas adecuadas e instrumentos «patrones» como analizadores de circuitos y de lámparas electrónicas, etc.

Comprueba la hermeticidad de las uniones de las líneas de instrumentos para detectar averías. Controla, siguiendo órdenes concretas, la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre la lectura de los gráficos e indicación de los aparatos de la instalación con las obtenidas con los aparatos de comprobación, corrigiendo los defectos.

Ajusta y repara los equipos de mandos (como electroválvulas) y sistemas de alarma y fuentes de alimentación Vutronik, para lo cual emplea las herramientas apropiadas.

Cambia las cintas, tampones, etc., y realiza el engrase de todos los tipos de aparatos mediante aceites especiales. Cubre de su puño y letra las fichas de revisión y verificación de cada instrumente reparado para la correcta marcha del servicio.

Electricista: Es el Operario capacitado en todas operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar y reparar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas de planta; ejecutar toda clase de instalaciones de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y demás aparatos eléctricos. Hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador. Montar, revisar y reparar equipos de alimentación.

ANEXO V PLAN DE PENSIONES

Acordada por ambas partes, la adecuación del Plan Previsional, a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Ley 8/1987 de 8 de junio), la Compañía de obliga a mantener en vigor el Plan de Pensiones establecido.

ANEXO VI CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Se contratarán tres personas en Procesos como incremento de cobertura. Esta contratación no incrementará el índice 1,1368 en futuras contrataciones, ni será absorbida por la Empresa, por no ser contratación a cuenta de posteriores necesidades de nuevas coberturas (creación de nuevos puestos \times 1,1368).

6167 RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XIX Convenio Colectivo de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima» (FEMSA).

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima» (FEMSA), que fue suscrito con fecha 26 de octubre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por la Coordinadora Intercentros FEMSA España (CIFE), 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, 15 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima» (FEMSA).

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

EXTENSIÓN DEL CONVENIO EN SU APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1.º El presente Convenio, acordado entre la Dirección de FEMSA y sus trabajadores, es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende a los Centros de trabajo de FEMSA en España, con excepción de los Centros de Virgen de la Encina (FAV) y Alcalá de Henares (FAH), y al personal de estos Centros trasladados al Centro de García Noblejas (CGN) u otros Centros.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal de FEMSA vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

a) Directores y Directivos.

b) El Personal contratado en régimen de prácticas y formación a que se refiere el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecida.

c) El personal nombrado por decisión de la Empresa, tanto ostente la tarea de Jefe de Fábrica, Centro o Departamento, que a propuesta de la Dirección acepte voluntariamente el trabajador de manera expresa y por escrito.

PERIODO DE VIGENCIA Y PRÓRROGA

Art. 3.º El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de enero de 1990, siendo su duración de dos años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 1991, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Art. 4.º El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su extinción.

Art. 5.º El presente Convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la Empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

CARÁCTER DE LAS MEJORAS ECONÓMICAS A TODOS LOS EFECTOS Y ESPECIALMENTE A LOS DE ABSORCIÓN Y REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Art. 6.º Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio en FEMSA, quedan comprendidos y, por tanto, compensados todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenios, la Comisión a que se refiere el artículo 46 se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual, dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por Convenios de ámbito superior, sólo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en FEMSA.

Art. 7.º Salvo en los aspectos económicos a que se refiere el artículo anterior, en todo lo demás el Convenio de la Empresa se aplicará con exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su rango.

Art. 8.º Como consecuencia del esfuerzo económico que representa el Convenio Colectivo, se hace imprescindible necesario repercutir en precios el importe de los incrementos salariales y otras mejoras que se pacten, dentro de los márgenes legales establecidos o que se puedan establecer.

Art. 9.º Si, en el ejercicio de las facultades que les corresponden, los Organismos competentes no aprobaran alguna de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

CONFIRMACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Art. 10. En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto y dentro de sus propios términos, se confirman, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el XVIII Convenio Colectivo firmado entre FEMSA y sus trabajadores.

CAPITULO II

Periodo de trabajo

Art. 11. *Jornada de trabajo:*

1. Año 1990.—Se establece una jornada de trabajo efectivo de mil setecientos veintiocho horas al año.

2. Año 1991.—Se establece una jornada de trabajo efectivo de mil setecientos doce horas al año.