

24413 *RESOLUCION de 20 de septiembre de 1991, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se adapta la normativa sobre becas y ayudas al estudio a la Orden de 4 de junio de 1991, sobre calificación de los alumnos y condiciones de inscripción en el Curso de Orientación Universitaria.*

La Orden de 31 de mayo de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de junio) por la que se convocan becas y ayudas al estudio de carácter general para estudios universitarios y medios para el curso académico 1991/1992 regula, entre otras cosas, los requisitos académicos que han de cumplir los alumnos de Enseñanzas Medias para obtener becas o ayudas al estudio.

Así, la referida Orden excluye la posibilidad de obtención de beca a los alumnos que hayan cursado Enseñanzas Medias total o parcialmente con condición de becario y se matriculen de un curso que entrañe pérdida de uno o más años en el proceso educativo.

Por otra parte, también se exige a los alumnos de Enseñanzas Medias para la obtención de becas o ayudas al estudio que se matriculen de cursos completos según el plan de estudios vigente en cada caso.

La Orden de 4 de junio de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 7) sobre calificación de los alumnos y condiciones de inscripción en el Curso de Orientación Universitaria permite a los alumnos que hayan cursado el Curso de Orientación Universitaria, por una sola vez, inscribirse de nuevo en la misma o en distinta opción con el fin de dar respuesta a sus nuevas inclinaciones vocacionales, facilitándoles el inicio de estudios universitarios no vinculados a la primera opción cursada.

Conviene, por tanto, adaptar la normativa reguladora de las becas y ayudas al estudio a los nuevos supuestos contemplados en la citada Orden de 4 de junio de 1991.

Por todo lo anterior, y haciendo uso de la autorización contenida en la disposición final primera de la Orden de 31 de mayo de 1991, esta Secretaría de Estado ha resuelto:

Primero.-Los alumnos que se inscriban de nuevo para cursar la misma o distinta opción del Curso de Orientación Universitaria podrán obtener beca o ayuda al estudio siempre que en el curso anterior hayan superado la totalidad de las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre.

Segundo.-Los alumnos que hagan uso de esta opción y hayan disfrutado de beca o ayuda al estudio en el curso anterior tendrán la consideración de becarios de renovación dentro del mismo ciclo académico.

Tercero.-Los alumnos que, en aplicación de lo dispuesto en el punto segundo del artículo 3.º de la Orden de 4 de junio de 1991, deban cursar sólo la materia o materias que junto con las coincidentes les permitan completar el conjunto de materias exigibles en la nueva opción, quedarán exceptuados a los efectos de obtención de beca o ayuda al estudio del requisito de matriculación por curso completo a que se refiere el artículo 36.1 de la Orden de 31 de mayo de 1991.

Cuarto.-En todo lo no específicamente previsto en la presente Resolución serán de aplicación las normas generales de concesión de becas y ayudas al estudio, contenidas en la Orden de 31 de mayo de 1991.

Quinto.-La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de septiembre de 1991.-El Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24414 *RESOLUCION de 13 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima» (CEPSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima» (CEPSA), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 1991, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., USO, UGT y CSI-SIRP, en la citada razón

social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, 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, 13 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I - DISPOSICIONES GENERALES

1. AMBITO TERRITORIAL

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de Trabajo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA) situados en territorio nacional.

2. AMBITO FUNCIONAL

Quedan incluidas en este Convenio las actividades de la Compañía que han venido siendo afectadas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos.

3. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la COMPANIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S.A. (CEPSA), con las únicas excepciones siguientes:

- Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Normas distintas de la Ordenanza para las Industrias de Refino de Petróleos.
- Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la Legislación Laboral en vigor.
- Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección, o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el Director General.
- El personal con categoría de Directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo.
- Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1.980, optaron por su exclusión del mismo y de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujetos a él; y los que, adquirida la categoría de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, a la hora cero del día uno de enero de 1.991, y

tendrá una duración de tres años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1.993, a las 24 horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

5. NORMAS SUPERIORES

Si, por imperativo de norma legal, se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiera, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia.

6. UNICIDAD

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

7. NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la Ordenanza de Refino de Petróleos, en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

8. DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, si, en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral.

9. INCREMENTO SALARIAL

9.1 Incremento para 1.991

- a) Se pacta un incremento del 7% para los conceptos de Salario Base, Plus de Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad y Plus Convenio así como las Gratificaciones Extraordinarias y el Suplemento Fijo.

El concepto de Plus de Productividad se incrementará en un 7'5%, más el resultado de aplicar un 0'5% a los conceptos señalados en el párrafo anterior, en cómputo anual y sobre sus valores de 1.990.

- b) Se pacta un incremento del 7,5% para los siguientes conceptos: Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad, Plus de Festividad y Retén.
- c) Los conceptos de la Obra Social de Orfandad, Cantidad de Pago Único para Jubilados e Invalidos y Garantías Mínimas de Jubilación, Viudedad e Invalidez se verán incrementados en un 7%.
- d) El incremento del valor del módulo que se toma como base para el cálculo de las Horas Extraordinarias será del 12%. Estos nuevos valores se aplicarán a partir del primero de Julio de 1.991.

9.2 Revisión para 1.991

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 1.991 una variación acumulada respecto al 31 de Diciembre de 1.990 superior al 6%, se efectuará una revisión salarial de los conceptos expresados en el punto anterior (9.1.), tan pronto se constatare esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del Índice que publique el INE.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso.

El incremento que, de cumplirse al supuesto anterior, deba aplicarse, tendrá efectos económicos desde 1º de Enero de 1.991 y se efectuará sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados en 1º de Enero de este año.

9.3 Incremento para 1.992

- a) Se pacta un incremento igual al 130% del Índice de Precios al Consumo real para el conjunto del año 1.992, menos medio punto, aplicable a los conceptos de Salario Base, Plus Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad, Plus Convenio, así como a las Gratificaciones Extraordinarias y al Suplemento Fijo.

El Plus de Productividad tendrá un incremento de 130% del IPC Real del año 1.992, más el resultado de aplicar un 0'5% a los conceptos expresados en el párrafo anterior en cómputo anual y sobre los valores de 1.991.

- b) Los conceptos de Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad y Plus de Festividad y Retén, tendrán un incremento del 130% del IPC Real del año 1.992.
- c) Los conceptos del Capítulo de Obra Social se actualizarán con el IPC Interanual acumulado y registrado por el INE a 31 de Diciembre de 1.991.
- d) El módulo que se toma como base para el cálculo de las horas extraordinarias se incrementará en un 12%. En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 1992 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 1991 superior al 5,5%, se revisará este concepto en el 100% del exceso sobre la indicada cifra, con efectos económicos desde 1º de enero de 1992.

9.4 Incremento para 1.993

- a) Se pacta un incremento igual al 125% del Índice de Precios al Consumo real para el conjunto del año 1.993, menos medio punto, aplicable a los conceptos de Salario Base, Plus Peligrosidad o Capitalidad, Antigüedad, Plus Convenio, así como a las Gratificaciones Extraordinarias y al Suplemento Fijo.

El Plus de Productividad tendrá un incremento de 125% del IPC Real del año 1.993, más el resultado de aplicar un 0'5% a los conceptos expresados en el párrafo anterior en cómputo anual y sobre los valores de 1.992.

- b) Los conceptos de Plus de Turno Rotativo, Plus de Turno A/B, Plus de Nocturnidad, Plus de Disponibilidad y Plus de Festividad y Retén, tendrán un incremento del 125% del IPC Real del año 1.993.
- c) Los conceptos del Capítulo de Obra Social se actualizarán con el IPC Interanual acumulado y registrado por el INE a 31 de Diciembre de 1.992.
- d) El módulo que se toma como base para el cálculo de las horas extraordinarias se incrementará en un 12%.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrarse a 31 de diciembre de 1993 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 1992 superior al 5%, se revisará este concepto en el 100% del exceso sobre la indicada cifra, con efectos económicos desde el 1º de enero de 1993.

9.5 Para la aplicación de los incrementos previstos en 1.992 y 1.993 se tomará como referencia, con carácter provisional, la previsión de variación interanual del IPC que se establezca en la reunión última anterior al primero de Enero de cada año que se mantenga con el Comité Intercentros.

10. RETRIBUCION ANUAL GARANTIZADA

La realización de la jornada laboral que se pacta en el punto 1, párrafo segundo del Capítulo II del presente Convenio Colectivo, tiene un salario anual bruto garantizado para todo el personal fijo de la Empresa consistente en los importes que, según la antigüedad que se ostente, figura en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

II - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

1. JORNADA DE TRABAJO

1.1 Cómputo de jornada

La jornada de trabajo en los Centros de la Empresa será de 40 horas semanales, con excepción del Centro de Trabajo de Madrid que tendrá 39 horas semanales.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para cada Centro de Trabajo será de 1.728 horas para 1.991 y de 1.720 horas para 1.992 y 1993. Por excepción, en el Centro de Trabajo de Madrid, dicho cómputo anual será de 1.725 horas para 1991, equiparándose al resto de los centros los dos años siguientes de vigencia del Convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y dedicado a él.

1.2 Jornada de Turno Rotativo

Dado que los ciclos de trabajo previstos en el Capítulo III de Organización del Trabajo para la jornada de turno rotativo, se ajustan a la realización de 219 jornadas equivalentes a 1.752 horas anuales, la diferencia entre este número de horas y hasta las horas anuales concretadas en el punto 1.1 anterior tendrán la consideración de descanso compensatorio, que se disfrutará de acuerdo con lo que se estipula en el punto 2.3 del Capítulo VII del presente Convenio.

2. HORARIOS DE TRABAJO

Los horarios de trabajo serán los que, para cada Centro de Trabajo, se encuentren establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente, así como los que resultan de este Convenio.

Independientemente de la flexibilidad en la hora de incorporación al trabajo que se encuentra establecida en algunos Centros de la Empresa, en aquellos horarios en que las características del trabajo lo permitan, a juicio de la Dirección

del Centro, se admitirá que pueda retrasarse la entrada al trabajo hasta dos horas durante cuatro ocasiones al mes, recuperándose este tiempo inmediatamente después de finalizada la jornada normal de trabajo.

III - ORGANIZACION DEL TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de CEPESA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la propia Empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructuración interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la Empresa.

Se garantiza en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que las funciones principales y, por tanto, determinantes de la categoría de un puesto ocupen, de forma preferente, el tiempo de trabajo.

Asimismo, se garantiza a todos los trabajadores de la Compañía una ocupación efectiva, observándose para el caso de personal excedente, la forma y condiciones que se establecen en el apartado de Estabilidad en el Empleo de este Convenio.

2. EXTENSION DEL TRABAJO

2.1 Extensión del Trabajo

En todos los puestos de trabajo se realizarán todos los trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituyen el eje básico de su actividad por tratarse de trabajos conexos o de continuidad y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad, aunque, considerados dichos trabajos de forma aislada, pudieran ser propios de niveles profesionales inferiores o de especialidades diferentes a la ostentada.

Dichos trabajos complementarios deben reunir las siguientes características:

- a) Corta duración en relación con el tiempo total dedicado a la función principal.
- b) No repercusión en detrimento de la formación profesional.

Excepcionalmente, el personal en los casos de emergencia, deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos se entenderá por emergencia la situación que surge, de forma imprevisible, y que determina riesgos para las personas o instalaciones o graves perjuicios económicos.

Durante las paradas de Unidades, el personal de las que queden fuera de servicio podrá ser dedicado a realizar trabajos propios de su grupo profesional.

2.2 Polivalencia

En el anexo 25 se regula, como pacto del presente Convenio, la Polivalencia, como posibilidad de que un trabajador, que supere las pruebas correspondientes, sea designado para desempeñar, indistintamente, especialidades de Mantenimiento, Fabricación o Distribución, a cambio de las contraprestaciones en el indicado anexo establecidas.

3. MOVILIDAD DEL PERSONAL

La movilidad del personal en el seno del propio Centro de Trabajo se realizará, de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 o 41, según los casos, del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Cuando el cambio de puesto de trabajo entraña para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación y, con anterioridad, se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

De cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puesto de trabajo se dará cuenta para su informe al Comité de Empresa.

Cuando la movilidad consista en el cambio de puesto de trabajo con carácter permanente, el interesado recibirá, con antelación al cambio, la correspondiente Descripción de Funciones de su nuevo puesto.

4. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por razones de organización.

A los efectos de cumplimentar esta garantía, se precisa una adecuada organización del trabajo, evitando la descompensación que pueda producir el hecho de que, en ciertos Departamentos o Secciones, exista exceso de personal, mientras que, por el contrario, en otras zonas de un mismo Centro, distintas de aquéllas en las que sobra personal, exista la necesidad de cubrir puestos de trabajo.

Tal posibilidad, la coincidencia, en un Centro, de secciones con exceso de personal con otras con necesidad de cubrir puestos, requiere, para el debido cumplimiento de la garantía de empleo, adoptar los acuerdos siguientes:

1º. Se establece una definición de personal excedente y, en este sentido, se considerará en estas condiciones a aquellos trabajadores:

- Que estén realizando tareas que no se consideran necesarias, de forma que, suprimidas las mismas, éstas no sean asignadas a otro trabajador ni den lugar a trabajos complementarios o extraordinarios de otros empleados, que ocupen puestos distintos.
- Que, como consecuencia de un cambio de organización, las tareas asignadas se integren en otro puesto de trabajo, en cuyo caso se procederá, conforme establece el número 9 del Capítulo IV de este Convenio, a revisar la correspondiente descripción en el plazo de 30 días del puesto ampliado.
- Que, reincorporado al trabajo, al término de una suspensión de contrato, por Invalidez Provisional, de una duración superior a 18 meses, o por ser

revisada legalmente una declaración anterior de Incapacidad Permanente, no pudiera ocupar el trabajador un puesto de trabajo determinado, por no existir vacante.

- Los que trabajaran en una Unidad de Fabricación que, por probadas razones de mercado o de tipo técnico, hubieran quedado sin actividad.

De existir la posibilidad, en un puesto, a estos efectos, de que, de los integrantes del mismo, algún trabajador pudiera continuar trabajando en él y, por tanto, no declarado excedente, la Compañía seleccionará, para la continuidad, al más idóneo para la nueva situación del puesto, informando al Comité de las razones de su decisión. De no aceptarse, por cualquiera de los afectados, el que continúa o los excedentes, se resolverá, de aceptarse la idoneidad de todos los afectados, a favor del que tenga más edad, o en el supuesto de haber varios con la misma edad, el más antiguo de la Empresa y, de persistir el empate, por haber más de uno con la misma edad y antigüedad en la Empresa, se resolverá a favor del que tuviera mayores cargas familiares, de seguir existiendo la igualdad, a favor del de mayor antigüedad en el puesto. De no poder resolverse en la forma anterior la cuestión, por continuar la identidad, decidirá la Compañía.

En los casos de personal que pudiera quedar excedente, por causa distinta de las señaladas en los cuatro apartados anteriores, se actuará, en cuanto a su declaración y posterior colocación, en la forma establecida en la normativa legal que, con carácter general, regula la relación laboral y sólo en el caso de que no hubiera norma aplicable para resolver estos supuestos, se requerirá acuerdo con la representación del personal para la aplicación de las presentes normas.

2º. Al personal que, de acuerdo con cualquiera de los cuatro apartados del punto 1º, quedara o estuviera excedente, se le dará ocupación efectiva, entre otras formas autorizadas por la Ley, de la manera siguiente:

- Haciendo uso de la movilidad funcional en la forma y condiciones establecidas en el número 3 del Capítulo III del presente Convenio Colectivo.
- Aceptando su petición de cambio de grupo profesional, de acuerdo con el artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, y con la única limitación, en este caso, de conservar, como mínimo, el nivel retributivo del solicitante y darle previamente un curso de formación referido a las nuevas tareas a realizar.

A los efectos de organizar estos cursos, en cada Centro, se tendrá en cuenta el informe que podrá emitir la Comisión de Formación.

El Comité de Empresa del Centro, o los Delegados de Personal de no existir éste, de considerar que, para la ocupación de un excedente, se recurre a una movilidad funcional que no reúne los requisitos que para la misma establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores o el número 3 del Capítulo III del Convenio, podrá impugnar, ante la Autoridad Laboral competente, los cambios realizados, dentro de los 15 días siguientes al momento en que tuviera conocimiento de la comisión de la irregularidad.

3º. En el caso de que no se pudiera dar ocupación efectiva al excedente en la forma prevista en el punto 2º, la

Empresa abrirá un período de consulta de 15 días naturales con los representantes legales de los trabajadores en el Centro y, de concluirse sin alcanzar un acuerdo para la colocación del excedente, podrá colocarlos de la forma siguiente:

- a) Por movilidad funcional que diera lugar, con carácter permanente, a asignación de tareas de categoría inferior de las previstas en el grupo profesional del trabajador afectado o por cambio de grupo profesional, en cuyos supuestos se mantendrá también, con carácter permanente y como derecho adquirido, la retribución del excedente, a título personal. Se impartirá previamente formación profesional adecuada para los casos de cambio de grupo, que el trabajador estará obligado a seguir.

La asignación de las tareas del párrafo anterior se hará en ambos supuestos con carácter preferencial, sobre las que correspondan a la categoría inmediatamente inferior a la que ostente el trabajador y, de no solucionarse así la colocación, se irá descendiendo hasta encontrar la adecuada a los fines pretendidos.

- b) Por movilidad geográfica, y para ocupar puesto vacante otro Centro de superior retribución a la del excedente, con abono, en todo caso, aparte de la adquisición de la categoría superior, de todas las compensaciones establecidas en el apartado 2.2 del Capítulo VIII de este Convenio.

En caso de existir vacantes en varios Centros, el traslado se hará a aquél más cercano al lugar de residencia del trasladado.

De existir más excedentes que vacantes en otros Centros, y reunir todos ellos las mismas condiciones profesionales y la formación precisa para ocupar el puesto de nivel superior sin cubrir en el otro Centro, se trasladará al excedente que lo solicite en primer lugar y, de no existir solicitud en este sentido de los afectados, se trasladará al más joven. De tener varios la misma edad, al más moderno en la Empresa y, de persistir el empate, al de menores cargas familiares. De no poder resolverse en la forma anterior la cuestión, por continuar la identidad, decidirá la Compañía.

- 4º. Se comunicará, con carácter previo, al Comité de Empresa, o Delegados de Personal de no existir éste, las decisiones de los apartados a) y b) del punto 3º. La representación del personal podrá oponerse a las mismas, de considerar que no tienen como finalidad el dar ocupación efectiva a personal excedente, pudiendo, en este caso, y de adoptarse por la Empresa la decisión, impugnarla ante la Autoridad Laboral competente, en el plazo de 15 días, a contar del momento en que reciba la queja de los afectados.

La aplicación de las soluciones a) y b) del punto 3º. a supuestos de personal excedente, por causas distintas a las previstas en los apartados a), b), c) y d), del punto 3º, requerirá la previa aceptación de la representación del personal.

- 5º. Producido el cambio, en la forma establecida en el apartado b) del punto 2º. y apartado a) del punto 3º, los afectados por el mismo, tendrán preferencia para ocupar puesto de su categoría y grupo profesional que, previa vacante, fueran sacados a concurso, determinando

el Tribunal correspondiente, vista la solicitud del interesado, su idoneidad para el puesto, sin necesidad, en este caso y para la ocupación de la vacante, de realizar las pruebas correspondientes al concurso, aunque el Tribunal del mismo, si lo considera oportuno, pudiera establecer, para determinar la idoneidad, la realización de una prueba específica.

Los afectados por la solución b) del punto 3º, podrán, tanto en su Centro de destino como en el de origen, solicitar plazas declaradas vacantes de la categoría y especialidad anterior al traslado, determinando el Tribunal correspondiente del Concurso, vista la solicitud del interesado, su idoneidad para el puesto conforme al sistema establecido en el apartado anterior. De decidirse favorablemente la ocupación del puesto, y desde el momento de iniciar las tareas del mismo, se le asignará al trabajador la categoría que corresponda al nuevo puesto, con pérdida, por tanto, de la superior adquirida por el traslado. De entrañar, la asignación del puesto solicitado, un nuevo traslado, ésta, conforme a las normas de concurso, se considerará voluntario y conllevará la pérdida de los complementos, dietas, etc. que permanecieran vigentes del traslado anterior. No obstante ello y dada la excepcionalidad de la situación, la Empresa abonará el cincuenta por ciento de los gastos del desplazamiento.

- 6º. El procedimiento de colocación y ocupación efectiva de excedentes previstos en los apartados a) y b) del punto 3º, se pacta de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 2º. del Real Decreto de 14 de Abril de 1.980, y artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, destacándose, al efecto, la participación de los representantes de los trabajadores establecida para fijar estas soluciones, que guardan relación con el mantenimiento del empleo.

- 7º. El personal que, según estas normas, se encuentre en situación de excedente -y hasta que se le asigne puesto concreto de trabajo, conforme con lo dispuesto en el punto 2º, o conforme la normativa legal vigente- permanecerá a la expectativa, realizará las tareas de su grupo profesional, que pudieran serle asignadas, o estará en formación. En estos casos percibirá la retribución de la categoría profesional que ostentan, salvo que las tareas correspondan a categoría superior, en cuyo supuesto, percibirán lo que por ésta correspondiera. Al ser provisionales las funciones que se pudieran asignar y al no ocupar puesto concreto, no existe, durante este tiempo, que no excederá de 30 días, la obligación de entregar descripción de tareas, previstas, para los puestos existentes en la estructura organizativa, en el apartado 9 del Capítulo IV del Convenio.

- 8º. La Dirección del Centro comunicará, con al menos 10 días de antelación, a la representación del personal, cualquier cambio que se produzca en la estructura organizativa del mismo, para estos fines, y hará constar al personal excedente, sus causas, y las vacantes que éstos pasarían a ocupar, y las funciones principales de los puestos resultantes, en cumplimiento de este acuerdo, para terminando, con esta situación, facilitarle ocupación efectiva.

5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA JORNADA DE TURNO ROTATIVO

5.1 Puestos de estructura constante

Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos asimilables en cuanto a sus características a los anteriores.

En estos puestos el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que deba relevarle.

En el Anexo nº 7 se determinan los puestos afectados a este régimen de estructura constante.

5.1.1 Ciclo de trabajo

Se establece el siguiente ciclo de trabajo que se repetirá a lo largo de todo el año:

$$(6T + 4D) + (6T + 4D) + (6T + 4D) = 30 \text{ días}$$

Siendo T: Días de trabajo en tarde, mañana o noche.

D: Días de descanso.

La secuencia de rotación de turnos para los 6 días de trabajo será:

T T M M N N

5.1.2 Situación de Disponibilidad

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato, se sustituirán en la forma que a continuación se establece, teniendo en cuenta que, según el artículo 86 de la ordenanza del Refino y apartado 4.2. del Capítulo V del Convenio, el puesto no puede quedar desocupado.

1º Por personal del equipo de refuerzo que pudiera estar disponible y capacitado para ocupar el puesto vacante.

2º Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, de no estar disponible personal del equipo de refuerzo, la sustitución se realizará:

a) Se requerirá la presencia del trabajador entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada 4 horas y, cubriendo, por tanto, con las 4 horas de prolongación del saliente, el turno vacante.

b) De no ser posible localizar al trabajador entrante del siguiente turno para efectuar lo previsto en el apartado anterior, la sustitución se realizará prolongando turno el operario saliente que no ha sido relevado.

3º Si la ausencia previsiblemente durara más de un día, transcurrido éste y de no estar disponible personal del equipo de refuerzo, el restante personal en alta del equipo asignado al puesto, se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para adaptar el turno rotativo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal del equipo, en alta, y preferentemente respetando sus descansos, cubra las 24 horas.

Para cubrir las ausencias de corta duración no se llamará al personal que esté en ese

momento disfrutando su descanso, salvo que no exista ninguna posibilidad de cubrirlo con el personal del puesto de trabajo que quede en alta o del Equipo de Refuerzo correspondiente.

Si la ausencia se prolonga, estos días se cubrirán por el operario que le corresponda realizar el siguiente ciclo de descanso.

4º Si se produce una baja por cualquier tipo de absentismo, estando ya un miembro del equipo de trabajo de vacaciones, se cubrirá de la siguiente forma:

- Siempre que se pueda con el equipo de refuerzo.

- Trabajar, realizando jornadas especiales si los componentes del equipo acceden.

- Trabajar ocho horas diarias sin descanso.

Asimismo, no se llamará a ningún miembro del equipo, que está en ese momento disfrutando su ciclo de descanso, para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

Si la organización de estas sustituciones, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida, éstas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, serían de realización obligatoria.

5.1.3 Regulación de las vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el Capítulo VII y Anexo nº 15 del presente Convenio Colectivo.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.728 horas para 1.991 y 1.720 horas para 1.992 y 1.993 de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras al disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

5.1.4 Larga enfermedad

La Empresa garantiza en las Refinerías de Algeciras y Tenerife la cobertura de aquellos puestos de trabajo de Unidades de Proceso y Servicios Auxiliares que queden sin cubrir por una situación de larga enfermedad de algún trabajador.

Se entiende por larga enfermedad, aquella que tenga una duración superior a los 30 días, o bien que, conocida con anterioridad, sea previsible una dilatada baja temporal del trabajador.

En estos casos, y desde el momento en que la Empresa, a través de los informes facultativos pertinentes, conozca que un trabajador se encuentra en esta situación, garantiza la cobertura del puesto de trabajo ocupado por dicho trabajador de forma inmediata.

El Comité de Empresa de cada Centro recibirá información acerca de las situaciones de larga enfermedad que se produzcan, de forma inmediata a conocerse por la Empresa dicha situación del trabajador.

5.1.5 Extinción de contrato

Las coberturas que deban producirse como consecuencia de extinciones de contratos de trabajo, se producirán en un plazo máximo de 20 días.

5.1.6 Equipo de Refuerzo

El Equipo de Refuerzo constará de un mínimo de 27 personas, 12 en la Refinería de Tenerife y 15 en la de Algeciras, siendo su tarea esencial el facilitar la cobertura de las ausencias que pudieran producirse en los puestos de trabajo, a turno rotativo, de Unidades de Proceso y Servicios Auxiliares clasificados como de "Estructura Constante", prioritariamente las derivadas de larga enfermedad, las licencias retribuidas del punto 2.3 del Capítulo VII, y aquellas otras que, razonablemente, puedan cubrirse por el mismo.

En el Anexo nº 3 se regula el funcionamiento y organización del equipo de refuerzo.

5.2 Puestos de Estructura Variable

Son los puestos de trabajo en los que las ausencias en el turno se sustituirán sólo en caso de que, a juicio de la Empresa, afecten al proceso productivo.

Ello implica, el que el trabajador que no tenga relevo, antes de abandonar su trabajo, debe tener la autorización de su mando.

En los casos en que el mando, por afectar al proceso productivo, determine la continuidad de un trabajador, en el informe que, sobre horas extraordinarias debe emitir, señalará las circunstancias que, a su juicio, hubieran justificado dicha continuidad.

En el Anexo nº 2 se determinan los puestos afectados a este régimen de estructura variable.

5.2.1 Ciclo de trabajo

Se establece el siguiente ciclo de trabajo que se repetirá a lo largo de todo el año:

$$(6T + 4D) + (6T + 4D) + (6T + 4D) = 30 \text{ días}$$

Siendo T: Días de trabajo en tarde, mañana o noche.

D: Días de descanso.

La secuencia de rotación de turnos para los 6 días de trabajo será:

T T M M N N

El personal que fuera designado por la Empresa, pasará del Turno de Noche al de Mañana y/o Tarde, cuando las necesidades del servicio lo requieran, y devengando íntegramente, por seguir perteneciendo a la jornada de turno rotativo, todos los plusas correspondientes a dicha jornada que se encuentran incorporados en este acuerdo. Estos cambios se harán de forma rotativa, salvo que causa justificada impida la rotación.

En todo caso, estos cambios provisionales motivados por necesidades del servicio, se realizarán dentro de los horarios aprobados en cada Centro para el grupo profesional del personal afectado. Se concretan, en acuerdo complementario, de este pacto, las posibilidades de intercambio existentes en los Centros de Distribución (Anexo nº 4).

5.2.2 Situación de disponibilidad

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato, se sustituirán, caso de que dichas ausencias afecten, a juicio de la Empresa, al proceso productivo, en la forma que a continuación se define, teniendo en cuenta que, según establece el artículo 86 de la Ordenanza de Refino y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, el puesto no puede quedar desocupado.

1º Si se trata de una ausencia imprevista y que deba cubrirse por afectar al proceso productivo, la sustitución se realizará:

a) Se requerirá la presencia de un trabajador del equipo entrante en el siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada 4 horas y, cubriendo, por tanto, con las 4 horas de prolongación de un miembro del equipo saliente, el turno vacante.

b) De no ser posible localizar a un trabajador del equipo entrante en el siguiente turno, para efectuar lo previsto en el apartado anterior, la sustitución se realizará prolongando turno un miembro del equipo saliente, al que correspondía ser sustituido por el ausente.

2º Si la ausencia previsiblemente durara más de un día, transcurrido éste, el restante personal en alta asignado al puesto de trabajo se pondrá a disposición del Jefe del Departamento, que queda facultado para organizar los turnos de trabajo de forma que, a partir del término de la primera ausencia, dicho restante personal asignado al puesto de trabajo, en alta, preferentemente respetando su descanso, cubra las 24 horas.

Para cubrir las ausencias de corta duración no se llamará al personal que esté en ese momento disfrutando de descanso, salvo que no exista ninguna posibilidad de cubrirlo con el personal del puesto de trabajo que quede en alta, o del equipo de refuerzo correspondiente.

Si la ausencia se prolonga, estos días se cubrirán por el operario que le corresponde realizar el siguiente ciclo de descanso.

32 Si se produce una baja por cualquier tipo de absentismo, estando ya un miembro del equipo de trabajo de vacaciones, se cubrirá, caso de ser necesario, de la siguiente forma:

- Siempre que se pueda, con otro miembro del grupo de trabajo.
- Trabajar, realizando jornadas especiales si los componentes del equipo acceden.
- Trabajar ocho horas diarias sin descanso.

Asimismo, no se llamará a ningún miembro del equipo que esté en ese momento disfrutando su ciclo de descanso, para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

Si la organización de estas sustituciones, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extraordinarias, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida, éstas se considerarán estructurales de fuerza mayor y, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 4.2 del Capítulo V del Convenio, serían de realización obligatoria.

5.2.3 Regulación de las vacaciones

- Personal en turno rotativo completo.

Las vacaciones se disfrutarán en la forma prevista en el Capítulo VII y Anexo nº 15 del presente Convenio Colectivo.

Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador en situación de descanso cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le da derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de 1.728 horas para 1.991 y de 1.720 horas para 1.992 y 1.993 de trabajo a turno, por lo que no puede producir horas extras el disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

- Personal en turno distinto al básico.

El personal asignado a estos ciclos, disfrutará de 25 días laborables de vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VII y Anexo nº 15 del presente Convenio Colectivo.

5.2.4 Larga enfermedad

Si una vez aprobado el plan de vacaciones, se produjese una baja por larga enfermedad, la Empresa se compromete a su cobertura inmediata, si dicha baja impidiera que el plan de vacaciones se disfrutara tal como estaba previsto.

Si como consecuencia de bajas producidas por larga enfermedad en un Centro de Trabajo de Distribución, fuera de los meses indicados en el punto anterior, se realizara en dicho período, un

número de horas extraordinarias superior al 40% del absentismo de la plantilla de un puesto de trabajo a turno rotativo, la Empresa adquiere el compromiso de cubrir el puesto de trabajo objeto de la generación de horas extraordinarias, a partir del momento en que esta situación se evidencie.

El Comité de Empresa de cada Centro recibirá información acerca de las situaciones de larga enfermedad que se produzcan, de forma inmediata a que esta situación del trabajador sea conocida por la Empresa.

5.2.5 Extinción del contrato

Las coberturas que deban producirse como consecuencia de extinciones de contratos de trabajo, se producirán en un plazo máximo de 20 días.

5.3 Liquidación de situaciones especiales

El tiempo de descanso devengado y no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa anterior, se abonará de acuerdo con los criterios expuestos en el Anexo nº 5.

5.4 Cobertura de vacantes en puestos no sujetos a régimen de turno.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en puestos sujetos a turno.

Para cubrir las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo sujetos a jornada distinta a la de turno, el personal a turno tendrá, siempre que no exista ningún trabajador en la situación prevista en el apartado e) del punto 2.2 del Capítulo VIII, o en el apartado 4, punto 5º, del Capítulo III de este Convenio, preferencia, en igualdad de condiciones referidas a formación y categoría.

5.5 Secuencia alternativa de rotación

Se establece esta otra secuencia de rotación del turnos

M M T T N N D D D D

que se requerirá para todos los efectos de organización, liquidación y vacaciones, de acuerdo con las normas pactadas en el Convenio vigente

5.6 Elección de la secuencia

En todo caso, la elección de una u otra secuencia de rotación, se hará en condiciones de homogeneidad en los distintos departamentos, debiendo existir en cada uno de éstos una sola secuencia de turno. La aceptación de la misma se decidirá por mayoría entre los trabajadores del departamento donde se propone el cambio, notificándolo por escrito al Departamento de Personal y al Comité de Empresa.

IV - CLASIFICACION PROFESIONAL

1. ORDENACION PERSONAL

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales, de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, según la

escala de Grupos Profesionales y Categorías Laborales que más adelante se indican.

La ordenación personal que a continuación se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías laborales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

2. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUPERIOR

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Jefe Departamento de 1ª A
- Jefe Departamento de 1ª B
- Jefe Departamento de 2ª A
- Jefe Departamento de 2ª B

3. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TÉCNICO

Comprenderá los siguientes subgrupos:

- Técnicos Superiores
- Técnicos Medios
- Técnicos Auxiliares

3.1 Subgrupo de Técnicos Superiores

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Jefe de Sección
- Técnico

3.2 Subgrupo de Técnicos Medios

Comprenderá la siguiente categoría laboral:

- Perito

3.3 Subgrupo de Técnicos Auxiliares

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Ayudante Técnico
- Encargado
- Analista de Laboratorio M.C.
- Analista de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio
- Delineante Proyectista
- Delineante
- Calcador
- Oficial 1ª Especialista M.C.
- Operador

4. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Oficial 1ª Administrativo M.C.
- Oficial 1ª Administrativo
- Oficial 2ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo

5. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ESPECIALISTA

Comprenderá las siguientes categorías laborales:

- Oficial 1ª Especialista
- Oficial 2ª Especialista
- Oficial 3ª Especialista
- Ayudante Especialista

6. ORDENACION SALARIAL

Se entiende por ordenación salarial la estructuración de niveles salariales de las categorías laborales relacionadas anteriormente y que se establece como sigue:

NIVEL 1	- Ayudante Especialista
NIVEL 2	- Oficial 3ª Especialista - Auxiliar Administrativo
NIVEL 3	- Oficial 2ª Especialista - Oficial 2ª Administrativo - Auxiliar de Laboratorio
NIVEL 4	- Analista de Laboratorio - Calcador - Oficial 1ª Especialista - Oficial 1ª Administrativo
NIVEL 5	- Analista de Laboratorio M.C. - Delineante - Oficial 1ª Especialista M.C. - Oficial 1ª Administrativo M.C. - Operador - Encargado
NIVEL 6	- Ayudante Técnico - Delineante Proyectista
NIVEL 7	- Perito
NIVEL 8	- Técnico
NIVEL 8 bis	- Técnico
NIVEL 9	- Jefe de Sección
NIVEL 10	- Jefe de Departamento 2ª B
NIVEL 11	- Jefe de Departamento 2ª A
NIVEL 12	- Jefe de Departamento 1ª B
NIVEL 13	- Jefe de Departamento 1ª A

7. DEFINICION DE LAS CATEGORIAS LABORALES

Las definiciones de las categorías laborales reseñadas en los puntos 3, 4 y 5 de este Capítulo están recogidas en el Manual de Definiciones para la Clasificación Profesional, que, pactado en el Convenio 1.982/83, ha sido revisado para recoger cuantas modificaciones se acordaron desde aquel pacto, por lo que se halla convenientemente actualizado.

8. CRITERIOS PARA REALIZAR LA CLASIFICACION PROFESIONAL

La asignación de categoría laboral a un trabajador de la Empresa se realizará en función del trabajo que real habitualmente realiza en su puesto, dentro de la estructura organizativa, y que viene reseñado en la correspondier Descripción del Puesto de Trabajo.

Con el fin de facilitar la clasificación profesional de los puestos de trabajo de la Empresa, se utiliza el concepto de Familias Organizativas, que son las agrupaciones funcionales que se divide la Empresa, habiéndose identificado las siguientes:

- Fabricación
- Informática

- Laboratorio
- Mantenimiento
- Movimiento y Distribución de Productos
- Servicios Económicos, Comerciales y Laborales
- Servicios Técnicos y Generales

Las categorías laborales, definidas para cada Familia Organizativa, son el instrumento para realizar la Clasificación Profesional. En consecuencia, en la definición de cada categoría laboral se recogen los elementos básicos que la caracterizan, así como algunos ejemplos referidos a situaciones concretas, que, además de aclarar la definición, permiten actuar por asimilación a la hora de clasificar los puestos de trabajo.

9. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Todos los puestos de trabajo existentes en las estructuras organizativas que en cada momento se encuentran en vigor en la Empresa dispondrán de la correspondiente Descripción de Puesto de Trabajo. En consecuencia, en ella deberán constar las principales funciones que, de forma habitual ejecutan los titulares de cada puesto de trabajo.

La Descripción de Puesto de Trabajo recogerá los siguientes apartados:

- Denominación del puesto
- Grupo profesional
- Categoría laboral
- Nivel salarial
- Familia organizativa
- Localización del puesto
- Puesto inmediato superior
- Ambito de responsabilidad

Para conseguir homogeneidad en todos los Centros de Trabajo, se adjunta, a título de ejemplo, un modelo de Descripción (Anexo nº 6).

De forma complementaria a cada Descripción de Puesto de Trabajo actuará el principio de extensión del trabajo, tal como se expresa en el punto 2 del Capítulo III del presente Convenio Colectivo.

Cualquier cambio que implique modificación en las funciones principales de un puesto de trabajo será motivo de revisión de la correspondiente descripción, e igualmente lo será a solicitud del titular del puesto de trabajo, dos años después de efectuada la última Descripción.

Se tendrá en cuenta lo dispuesto sobre situaciones excepcionales en el apartado de estabilidad de empleo de este Convenio.

10. GARANTIAS "AD PERSONAM"

10.1 Puestos con categoría inferior

A los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del actual sistema de Clasificación Profesional, ocupen puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan, se les respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el menor tiempo posible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional. En estos cambios de puestos se facilitará siempre la oportuna información y formación profesional no aplicándose la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del

artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador, suficientemente demostrada y se tendrá en cuenta lo dispuesto al respecto en el apartado de estabilidad de empleo de este Convenio, para las situaciones que el mismo contempla.

10.2 Nivel salarial 8 bis

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo esté clasificado con la categoría de Técnico y perciban la retribución correspondiente al nivel salarial 8 bis, mantendrán el disfrute del mismo en las condiciones pactadas en este Convenio.

11. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

11.1 Aplicación

La asignación de categoría laboral a los diferentes puestos que comporta la estructura organizativa de la Empresa es competencia de ésta, aplicando el vigente sistema de Clasificación Profesional. El contenido a tener en cuenta para la clasificación será el realmente desarrollado por el trabajador.

La Compañía garantiza, a través de la Dirección de Recursos Humanos, la aplicación uniforme del sistema en todos los Centros de Trabajo.

11.2 Seguimiento

Las reclamaciones que individualmente pudieran producirse por estimar incorrecta la clasificación, pasarán a ser analizadas por una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. Estas Comisiones existirán en todos los Centros de Trabajo de la Empresa. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

Cuando existan, a juicio de la representación de los trabajadores, desviaciones en la aplicación del sistema de Clasificación en puestos de trabajo de diferentes Centros, que, aparentemente tengan contenidos semejantes, el Comité Intercentros nombrará en su seno una Comisión, integrada por tres miembros que preferentemente serán siempre los mismos, que se reunirán con representantes de la Empresa, en igual número, y paritariamente estudiarán el tema o intentarán resolver objetivamente la problemática planteada. Si no se llega a acuerdo, los trabajadores que se sientan perjudicados podrán iniciar el procedimiento legal oportuno.

V - REGIMEN ECONOMICO

1. SALARIO BASE

Para cada uno de los niveles salariales existentes, el Salario Base es el que se indica en la tabla contenida en el Anexo nº 7.

2. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

2.1 Premio de Antigüedad

Como premio a la antigüedad, cada trabajador gozará de dos trienios del cinco por ciento del Salario Base más

Peligrosidad, y de quinquenios del diez por ciento, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación de los conceptos de Salario Base y Peligrosidad, los premios de antigüedad se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría. Estos premios de antigüedad se devengarán: a partir del día primero del mes en que se cumplan los 3 años de servicio en la Empresa, el primer trienio; a partir del día primero del mes en que se cumplan los 6 años, el segundo trienio; y a partir del día primero de los sucesivos periodos de 5 años, cada uno de los quinquenios.

En el Anexo nº 9 se contienen los valores por niveles salariales para este concepto.

3. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

3.1 Plus de Peligrosidad o Capitalidad

Para cada uno de los niveles salariales existentes, el importe de este concepto retributivo, consistente en el 10% del salario base, es el que se indica en la tabla contenida en el Anexo nº 7.

3.2 Plus de condiciones de trabajo

En atención a las características del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento, esta plus se divide en tres niveles de percepción, figurando en el Anexo nº 8 los importes mensuales correspondientes a cada uno de ellos durante los tres años de vigencia económica que se pactan expresamente para este concepto retributivo. Con los incrementos aplicados se pretende situar al final de los tres años de vigencia el nivel 1 en el 300% del valor del nivel 3 y el nivel 2 en la mitad de ambos, manteniendo al nivel 3 actualizado con el IPC Real de cada año de vigencia.

El 50% del incremento que, cada año exceda del IPC Real Interanual no afectará al cálculo de la tabla de Salario Pensionable a efectos de jubilación que se contiene en el Anexo 21.

Los tres niveles de percepción a que se hace referencia en el apartado anterior, son:

Nivel 1

- Técnicos de Turno, Operadores Principales y Operadores de Campo, de Fabricación.
- Todo el personal de Defensa Contra Incendios.
- Todo el personal de Campo de Mantenimiento y de Movimiento y Distribución de Productos.

Nivel 2

- Técnicos Medios, Técnicos Auxiliares y Personal Especialista de:
 - . Mantenimiento Talleres
 - . Plantas de Llens y Envasado
- Técnicos Superiores de:
 - . Mantenimiento
 - . Distribución

- Todo el personal de Laboratorios
- Panelistas de Fabricación
- Técnicos Auxiliares y Personal Especialista, de Almacén.
- Vendedores con vehículo de la Compañía o derecho reconocido por ésta para utilizar el particular.

Nivel 3

- Todo el personal no reseñado específicamente en los niveles 1 y 2.

3.3 Plus de Turno

El trabajo a turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de 8 horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en el anexo nº 8, por cada jornada sujeta a turno, de día o de noche, que realmente se haga por el trabajador.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo el Plus de Turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, incomodidades de las incorporaciones, y cualquier otra circunstancia específica que hasta ahora hubiera justificado esta compensación.

El personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas, tendrá derecho a la percepción del 50% de este Plus.

Se tendrá en cuenta, además, a los efectos de la regulación del Plus, lo dispuesto en el artículo 76 de la Ordenanza de Refino de Petróleos.

La forma de percepción de este concepto, para el personal sujeto a turno rotativo, se regulará con la normativa que figura en el Anexo nº 10.

3.4 Plus de Nocturnidad

El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las 22 hasta las 6 horas del día siguiente y/o, alternativamente, desde las 21 hasta las 5 en Canarias, se gratificará, siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el valor expresado en el Anexo nº 8.

Se tendrán en cuenta, a los efectos de su percepción, las normas establecidas en el artículo 74 de la Ordenanza del Refino.

La forma de percepción de este concepto, para el personal sujeto a turno rotativo, se regulará por la normativa que figura en el Anexo nº 10.

3.5 Plus de Disponibilidad y de Festividad

Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo, la situación de disponibilidad definida en los puntos 5.1.2 y 5.2.2 del Capítulo III y la posibilidad de cambio de ciclo a los equipos de estructura variable, se crean como Complemento Salarial de Puesto de Trabajo los Pluses de Disponibilidad y de Festividad que son inseparables en cuanto compensan la disposición del personal a colaborar en la cobertura del absentismo de corta duración, si bien, sus criterios de percepción serán los siguientes:

3.5.1 Plus de Disponibilidad

Este Plus se percibirá mensualmente con el importe de 16.722 pesetas (12 veces al año).

Este Plus dejará de percibirse por el trabajador ausente, por los días no trabajados, salvo que su ausencia sea motivada por vacaciones, descanso, licencia retribuida o accidente de trabajo.

Cada Plus descontado tendrá un valor de 918 pesetas durante 1.991.

El Plus de Disponibilidad se devengará aunque se pase eventualmente y a requerimiento de la Empresa, a otra jornada distinta a la de turno rotativo y, siempre que, en este caso, se continúe en situación de disponible.

Las cantidades no abonadas por este concepto, de acuerdo con lo anterior, dotarán un fondo cuyo destino, a un concepto de la Obra Social, lo decidirán anualmente los distintos Comités de Empresa de cada Centro. Las ausencias superiores al período previsto para la larga enfermedad no dan derecho a la percepción del plus ni a la integración del mismo al fondo.

Excepcionalmente, en las situaciones de larga enfermedad de los puestos de estructura variable no cubiertos, los pluses de disponibilidad no abonados por este concepto, se pondrán igualmente a disposición de los Comités de Empresa correspondientes.

3.5.2 Plus de Festividad

Se establece esta Plus, indisolublemente unido al de Disponibilidad, para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde.

Este Plus se hará efectivo por cada día festivo no coincidente con sábado o domingo, y se abonará a los trabajadores que trabajen ese día por razón de su calendario de trabajo, no abonándose, por tanto, a aquéllos que descansaran o trabajaran dicho festivo como jornada extraordinaria.

Si se abonará, excepcionalmente, a los empleados que trabajaran dicho festivo como jornadas extraordinarias cuando la cobertura sea motivada por ausencias por enfermedad.

Este Plus tendrá un valor de 4.528 pesetas, por cada día que corresponda su percepción.

4. COMPLEMENTOS SALARIALES DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO**4.1 Plus Convenio**

El Plus Convenio es el que se indica para cada nivel salarial en la tabla contenida en el Anexo nº 7.

4.2 Horas Extraordinarias

Para cada nivel salarial y tipo de antigüedad, se pacta un módulo base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo nº 11 al presente Convenio Colectivo, referido a los tres años de vigencia económica que se pactan expresamente para este concepto retributivo.

El valor de la hora extraordinaria se establece aplicando al módulo base el recargo del 75%, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 40.1 del Real Decreto Ley nº 2001/83, siendo el valor resultante el que figura en el Anexo nº 12, para los aludidos tres años.

El nuevo valor de la hora extraordinaria que se pacta en este Convenio entrará en vigor a partir del 1º de Julio de 1.991.

El importe pactado en este Convenio del valor de la hora extraordinaria se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer, en su conjunto, una condición más beneficiosa.

Con el fin de cumplir la legislación vigente sobre trabajo en horas extraordinarias, se establecen los siguientes acuerdos:

1º. En circunstancias normales y siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, sólo se realizará el máximo de horas extraordinarias anuales, en jornada no nocturna, fijado por la legislación vigente.

2º. El límite legal expuesto en el punto anterior podrá ser superado por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes tal como se previene en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3º. En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el artículo 2º del Real Decreto 1858/81 y Real Decreto 92/83, de 19 de Enero.

4º. A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

a) Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que, por imposición del artículo 86 de la Ordenanza de Refino, no debe quedar desocupado.

Si se trata de una ausencia imprevista y durante el primer día de la misma, y si se viera la imposibilidad de utilizar personal del equipo de refuerzo, se actuará conforme a lo previsto en los puntos 5.1.2 y 5.2.2 del Capítulo III del presente Convenio.

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la Empresa.

c) Las que deban realizarse en el cierre de nómina y balances mensuales, cierre del ejercicio económico anual y en los sistemas informáticos, siempre que la programación de los trabajos realizada sin previsión de horas

extraordinarias se ve incidentalmente afectada por emergencias ajenas a la voluntad de la Empresa que imposibilitarían la cumplimentación de los trabajos en las fechas previstas.

- d) Las que deban realizarse en las paradas programadas o puesta en marcha de instalaciones de proceso, siempre que sean consecuencia de desviaciones respecto a la programación por imprevistos de las que se deriven repercusiones económicas importantes para la Empresa.

La Comisión de Horas Extraordinarias realizará un especial seguimiento de las órdenes de trabajo que afecten a los puntos b), c) y d) anteriores, tendentes a corregir las desviaciones que hayan podido apreciarse en la consideración del carácter de urgencia de los trabajos.

La realización de horas extraordinarias durante las paradas programadas serán de aceptación voluntaria por parte del personal, salvo cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 4º d) del punto 4.2 del presente Capítulo.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistemática horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Horas Extraordinarias, propondrá una reorganización del trabajo en la sección afectada.

Si, en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se sigue superando el límite legal de horas extraordinarias, la Compañía procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dicho límite legal.

De no cumplirse estos extremos, los representantes de los trabajadores se reservan tomar las medidas que estimen oportunas.

En cada Centro de Trabajo existirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal y otros tres de la Empresa, siendo uno de los últimos del Departamento de Relaciones Laborales, si lo hubiere.

Se tenderá a que, por lo que afecta tanto a la representación del personal como a la de la Empresa, uno de los miembros de cada representación, al menos, sea del Departamento principalmente afectado.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.
- Hacer propuestas y sugerencias.
- Denunciar a la Dirección del Centro de Trabajo los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.
- Recibir mensualmente una relación de las horas extraordinarias realizadas por grupos de trabajo, existiendo en las Jefaturas de Relaciones Laborales

a su disposición las relaciones nominales o partes de trabajo.

Para el caso del Centro de Trabajo de Madrid, dadas sus características especiales, su composición será de cuatro representantes por cada una de las partes.

Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán al Director del Centro, con copia al Departamento de Relaciones Laborales, el mismo día en que aquéllas hayan de realizarse, un escrito donde se especifique claramente el motivo que justifique su necesidad. Tal información estará permanentemente a disposición de la Comisión de Horas Extraordinarias.

El trabajador que expresamente lo solicite recibirá del Departamento de Relaciones Laborales de su Centro de Trabajo, un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias realizadas por él en dicho período.

4.3 Compensación de las horas extraordinarias con descanso

Se podrá pactar la compensación de horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la Empresa.

De acordarse esta compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,75 de descanso.

4.4 Plus de Productividad

Este concepto salarial se califica como Complemento de Calidad y Cantidad de Trabajo, cuya cuantía mensual es la que se indica para cada nivel salarial en la tabla contenida en el Anexo nº 8.

Se pacta expresamente que el importe de este Plus no computará en la base de cálculo para los Complementos de Jubilación e Invalidez que se regulan en los Anexos 21 y 23 respectivamente.

5. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

5.1 Gratificaciones Extraordinarias

La Empresa satisfará a los trabajadores junto con la nómina de cada uno de los meses de Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Diciembre, una gratificación compuesta de los conceptos de Salario Base, Peligrosidad o Capitalidad, Premio de Antigüedad y Plus Convenio, en sus valores mensuales respectivos.

5.2 Participación en Resultados

En función de la evolución económica de la Empresa, los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, si la fórmula que se recoge en el Anexo Nº 13 arroja resultados positivos en cada ejercicio.

Se comenzará a aplicar de acuerdo con los resultados de 1991, produciéndose la primera liquidación, si procediera el mes siguiente a la celebración de la Junta

General de Accionistas de 1.992, y de igual forma en años sucesivos.

5.3 Suplemento Fijo

La cuantía de este concepto se fija en 233.982 pesetas y se percibirá junto con los emolumentos correspondientes al mes de Enero.

Al corresponder su período de devengo con el año natural, se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho período.

6. GARANTIA AL PERSONAL ADSCRITO AL NIVEL SALARIAL 1

Se garantiza al personal adscrito al Nivel Salarial 1, con una antigüedad en la Compañía de 10 años, la percepción de las retribuciones correspondientes al Nivel Salarial 2. En cualquier caso, se aplicarán al personal adscrito al Nivel Salarial 1, en el momento de su jubilación, las mismas condiciones que en el presente Convenio se pactan para el Nivel Salarial 2.

7. GARANTIA AL PERSONAL ADSCRITO AL NIVEL SALARIAL 2

Se garantiza al personal adscrito al Nivel Salarial 2, en el momento de la firma del Convenio, la percepción de una Retribución Voluntaria consistente en el 95% de la diferencia al Nivel Salarial 3, computadas ambas en su importe bruto anual sin antigüedad.

Esta Retribución Voluntaria, que se percibirá mensualmente (12 veces al año), tendrá una cuantía mensual de 10.213 pesetas durante 1.991.

La Retribución Voluntaria que estén percibiendo estos trabajadores en el momento de producirse la jubilación, será computable en el módulo de cálculo a efectos de la garantía económica de ésta.

8. COMPLEMENTO DEL PERSONAL POLIVALENTE

Con la cuantía y clase que se reseña en el Anexo nº 25 del Convenio, el personal polivalente, por la alternancia de las tareas y la aplicación de sus conocimientos, tendrá derecho a la percepción de un complemento de puesto de trabajo, que figurará en nómina bajo el epígrafe de "Trabajos Especiales con Contraprestación".

VI - FORMACION PROFESIONAL, PROMOCION POR CONCURSO Y TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

1. FORMACION PROFESIONAL

En todos los Centros, existirá una Comisión de Formación, integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes de la Compañía. Dicha Comisión tendrá como función el estudio y revisión de las necesidades de formación y comprobación de los resultados de las actividades formativas, recibiendo, para cumplimentar su labor, la asistencia técnica de los servicios de formación y pudiendo pedir el asesoramiento que se considere oportuno entre aquellos empleados expertos del Centro de Trabajo.

La Comisión de Formación tendrá también como función asegurar que los participantes en un concurso para proveer vacantes dispongan de la información y formación precisas, que permita a los interesados prepararse para realizar las pruebas correspondientes.

Esta Comisión podrá proponer a la Empresa rectificaciones o correcciones a los planes de formación en curso o futuros, a

la vista de las experiencias de los planes anteriores tanto generales como de preparación de concursos. Si, transcurrido un mes de la propuesta, ésta no hubiera sido aceptada, el Director del Centro comunicará a la Comisión, por escrito, las causas que, a su juicio, hubieran justificado la no aceptación de la misma.

Esta Comisión informará igualmente de los cursos previstos en aplicación del apartado 4 del Capítulo III de este Convenio.

La Comisión de Formación de cada Centro de Trabajo se reunirá bimensualmente.

2. PROMOCION POR CONCURSO

En el Anexo nº 14 de este Convenio se establece el procedimiento de ascenso por concurso.

3. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

3.1 Trabajos de superior categoría

El trabajador que sea destinado a realizar funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría laboral que tuviera reconocida, percibirá; durante el tiempo en que permanezca en esta situación, la retribución de la categoría correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Este suplemento se calculará en cómputo anual.

Si se detectase, en un determinado Centro de Trabajo, que un trabajador se dedica, de forma rotativa y sistemática, y durante más del 50% de sus jornadas anuales, a sustituir ausencias en puestos de superior categoría, la representación del personal podrá solicitar que la Dirección del Centro determine, si concurren las circunstancias anteriores, la posibilidad de ascenderlo, sin necesidad, en este caso, y con carácter excepcional, de cumplimentar las normas de concurso. No serían objeto de esta regulación, las sustituciones fijas de un empleado determinado, por licencias, Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, excedencia forzosa o sindical y vacaciones, que se realizarán durante todo el tiempo que subsista la situación que lo motive, percibiendo, a partir del primer día de la sustitución, la diferencia de retribución calculada en cómputo anual.

3.2 Trabajos de inferior categoría

Se estará, con carácter general, a lo dispuesto en el artículo 23.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores que sea preciso asignar a puestos de trabajo clasificados con categoría inferior a la que ostentan, se les respetarán los derechos laborales y económicos de su categoría y la Compañía les garantizará una ocupación efectiva hasta que, en el tiempo imprescindible, se les asigne a un puesto de trabajo de su categoría y grupo profesional. En estos cambios de puesto se facilitará siempre la necesaria información y formación profesional hasta su total adaptación al nuevo puesto, no aplicándose la extinción del Contrato de Trabajo por las causas objetivas previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo resistencia pasiva del trabajador suficientemente demostrada.

En los casos específicos establecidos en la norma de estabilidad de empleo, apartado 4 del Capítulo III, se estará a lo dispuesto en la indicada Norma.

VII - VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS1. VACACIONES

Se garantizan para todo el personal 25 días laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin límite siempre que sea por días completos, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía.

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

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de vacaciones y sus variaciones por necesidades del servicio serán notificados siempre a los trabajadores. Si alguna fracción de dichas vacaciones no pudiera ser programada, el trabajador al solicitar la fecha de disfrute de esta fracción tiene derecho a que la Empresa le notifique su concesión o denegación, con tres días de anticipación a la citada fecha. Si una vez iniciado el disfrute de vacaciones, la Empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador y éste en ejercicio de su voluntad de decisión aceptase acudir al trabajo, el trabajador percibirá una cantidad de 3.000 pesetas brutas por día de interrupción de las vacaciones, así como los gastos que se hubieran podido ocasionar por reservas de viaje, hoteles, etc., debidamente justificados. Igual tratamiento se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la Empresa dentro de los tres días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

En ningún caso, el período de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

En el Anexo nº 15 se regulan las normas por las que se regirá el disfrute de las vacaciones.

2. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica.

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales ininterrumpidos.
- b) Nacimiento de hijo: 3 días naturales ininterrumpidos. Estos días serán ampliables en 1 más en caso de precisar desplazamiento y según necesidad justificada, o por el tiempo imprescindible, si dichos 3 días coinciden con festivos, para realizar las gestiones oportunas de inscripción en el Registro Civil.
- c) Matrimonio de hijos: 1 día natural (el de la boda).
- d) Fallecimiento de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: 4 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder 1 o 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.

De abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales ininterrumpidos. Se podrán conceder 1 o 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de éste.

Enfermedad grave de cónyuge, padres, suegros, hijos o hijos políticos: 3 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

De abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales ininterrumpidos. Se podrá conceder un día adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

e) Traslado de domicilio habitual: 1 día (aquél en que se efectúe el traslado).

f) Deber inexcusable de carácter público: por el tiempo indispensable para cumplirlo. A estos efectos, se establece que los deberes inexcusables de carácter público enunciados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

1º. Deberes de carácter político, entendiéndose como tales los que emanan para los ciudadanos de las normas reguladoras del Estado, de su organización y de las prescripciones de la Constitución respecto a derechos y deberes de los ciudadanos.

Aplicación: Elecciones Generales, Municipales, Autonómicas o referendums en calidad de elector o de miembro de las Mesas.

2º. Deberes derivados de la organización jurídica social. Dentro de ellos pueden incluirse las obligaciones que emanan de las leyes de procedimientos.

Aplicación: Citaciones personales procedentes de autoridades judiciales, militares, gubernativas o administrativas.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborales, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera de tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada por el Estatuto.

La justificación fehaciente del motivo alegado para la ausencia será en cada caso exigida por la Empresa.

g) Exámenes: En el caso de que los trabajadores de CEPESA precisen concurrir a exámenes para la obtención de título profesional, tendrán derecho, previa petición, a la licencia retribuida consiguiente por el tiempo de duración del examen coincidente con la jornada laboral y siempre que se den los siguientes requisitos:

- Se esté inscrito en Centro docente oficial.
- Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias.

h) Renovación del carnet de conducir: 1 día cuando lo precise un trabajador cuya actividad principal sea de conductor y medien pruebas al efecto.

2.1 Licencias por causas excepcionales

El responsable de cada Centro de Trabajo de la Empresa podrá conceder licencias retribuidas por causas excepcionales que, a su juicio, las justifiquen.

2.2 Justificación

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores, deberán los trabajadores presentar en la Jefatura de Relaciones Laborales correspondiente, y en el plazo de 48 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes, documentos legales o médicos, que acreditan la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

2.3 Licencias para asuntos propios y descansos compensatorios.**2.3.1 Licencias para asuntos propios**

Durante la vigencia de este Convenio, el personal de jornada normal y continuada dispondrá de tantos días de licencias retribuidas para asuntos propios, como los que resulten de la diferencia entre el número de horas anuales pactado para cada año de la vigencia de este Convenio y los días laborables establecidos en el calendario de las respectivas Comunidades Autónomas.

2.3.2 Descansos compensatorios

El personal de turno rotativo dispondrá en 1.991 de tres días de descanso compensatorio, y en 1.992 y 1993 de cuatro días de descanso compensatorio, respectivamente, dentro de su ciclo habitual de 219 jornadas de turno, para ajustar su número de horas anuales de trabajo al cómputo anual establecido en el punto 1.1 del Capítulo II.

El disfrute de los descansos compensatorios para el personal de turno rotativo serán programados a primeros de año, para que la Empresa pueda tomar las medidas organizativas necesarias.

No obstante dicha programación, estos descansos se disfrutarán prioritariamente en paradas de Unidades o Instalaciones, por el personal que no tenga cometidos específicos en tales circunstancias, y en aquellos otros supuestos en que exista Equipo de Refuerzo disponible.

2.3.3 Por tener una jornada anual más reducida, el personal del Centro de Madrid no tendrá derecho a disponer de estos días de licencia retribuida o descansos compensatorios.

Estas licencias, o descansos compensatorios, que podrán tomarse por horas o días completos, se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del interesado, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y concedidas, en base a este pacto, no tendrá el trabajador que presentar la justificación a que se refiere el apartado 2.2 del presente Capítulo.

Con objeto de clarificar la administración de estas licencias retribuidas para asuntos propios o descansos compensatorios, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

- No podrán acumularse a los períodos de vacaciones. Entre éstas y las licencias retribuidas para asuntos propios o descansos compensatorios tendrán que mediar días de

trabajo, salvo que el proceso productivo, a juicio de la Dirección del Centro, lo permita.

- La solicitud de disfrute de vacaciones, por otros trabajadores, tendrá preferencia sobre la concesión de estas licencias.

- En aquellas fechas, en que por determinadas circunstancias pudieran presentarse un número muy elevado de solicitudes, el jefe de cada departamento, determinará, en función de las necesidades de trabajo, producción, seguridad, etc., el máximo de solicitudes a conceder por cada grupo de trabajo.

- Estas licencias o descansos compensatorios, habrán de disfrutarse a lo largo del año, por lo que no podrán ser sustituidas por compensación económica. En consecuencia, tampoco podrán dejar de disfrutarse, en el año de que se trata, para acumular en los años siguientes, salvo que la acumulación obedezca a causa de fuerza mayor y exista al efecto, además, acuerdo escrito al respecto entre el trabajador y la Empresa, en que así se determine.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán la parte proporcional de estas licencias, según el número de meses trabajados durante el año.

3. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo.

Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias y de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador y la Empresa.

Durante la ausencia por permiso sin sueldo no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social.

Terminada la licencia no retribuida el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su categoría profesional, que designa la Compañía.

CEPSA podrá cubrir, si lo considera necesario, la ausencia del trabajador que disfruta permiso sin sueldo: con otro empleado de la misma categoría del ausente; con trabajo de superior categoría en las condiciones establecidas en el número 3.1 del Capítulo VI del Convenio, o contratando un interino en la forma y condiciones establecidas en el artículo 15 c) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá dedicar a cubrir la ausencia a un trabajador considerado excedente de acuerdo con lo pactado en el punto 4 del Capítulo III sobre Estabilidad de Empleo.

4. EXCEDENCIAS

4.1 FORZOSA: Se concederá, de acuerdo con el artículo 46 -uno- del Estatuto de los Trabajadores a los que sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entenderá por cargos públicos tanto los que se ejerzan en el Estado como en las Comunidades Autónomas y en las Corporaciones Locales o en Organismos Paraestatales sujetos a las normas de derecho público.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- 4.2 Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Durante el primer año de esta situación la excedencia tendrá el carácter de forzosa, es decir, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Los trabajadores en excedencia voluntaria que deseen solicitar el reingreso en la Empresa, deberán hacerlo con una antelación de 30 días naturales, antes del vencimiento de la misma.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

VIII - DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

1. DESPLAZAMIENTO

Cuando por necesidades del servicio se realicen viajes a lugares distintos, en territorio nacional, a los de la residencia habitual del trabajador, éste podrá optar por:

- a) Acogerse a las normas de viaje establecidas por la Compañía.
- b) Acogerse a las normas que se establecen a continuación:

Los viajes de los representantes sindicales, se registrarán siempre por la modalidad b).

1.1. Medios de locomoción

Los medios de locomoción que podrán ser utilizados en los viajes que se efectúen por cuenta de la Compañía, previa autorización de los responsables máximos de los Centros en los que la Compañía haya delegado expresamente, son los siguientes:

- a) Viajes en avión. - Se utilizarán billetes de clase turista excepto en los vuelos con duración superior a cuatro horas en los que podrán ser de primera clase.

Otros vuelos en primera clase deberán ser autorizados por los Directores.

- b) Viajes en tren. - Se utilizará primera clase; en los nocturnos se viajará en coche-cama.

- c) Los viajes en coche propio se efectuarán sólo cuando se de autorización expresa por el responsable que

autorice el viaje. El precio del kilómetro se establecerá por la Dirección de Recursos Humanos de forma que cubra los gastos reales.

- d) Otros gastos de locomoción. - Comprenderán el importe de los gastos de transporte desde el domicilio del empleado, u hotel, al aeropuerto o estación y viceversa.

El transporte desde los aeropuertos o viceversa, en aquellos Centros donde existan conciertos (actualmente Refinería Gibraltar y Refinería Tenerife), será facilitado por dichos Centros.

1.2 Dietas

- a) Las dietas incluyen todos los gastos de viaje, excepto los medios de locomoción regulados en el punto 1.1.
- b) Se considerará momento inicial del viaje, la última salida del domicilio del interesado antes del desplazamiento, y momento final, el de su retorno a dicho domicilio después del desplazamiento.
- c) Se percibirá la dieta completa cuando la iniciación del viaje tenga lugar antes de las 14,00 horas. Pasada dicha hora, se percibirá el 50% de la dieta.
- d) Se percibirá la dieta completa cuando el momento final del viaje tenga lugar después de las 14,00 horas. Si el regreso se produjera con anticipación a dicha hora, se percibirá el 50% de la dieta.
- e) El valor de la dieta en todos los casos, será de 8.500 pesetas diarias. Esta cantidad será revisada anualmente con fecha 1º de Enero en el porcentaje de incremento del IPC del año anterior.
- f) Se modificará el importe de la dieta fijada en el apartado e) anterior cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Viajes de duración total inferior a los sesenta días naturales: Se aumentará la dieta en un 25% durante los dos primeros días. Siempre que, dentro del plazo de sesenta días, necesidades del servicio obliguen a nuevos cambios de ciudad de residencia, se producirá este aumento del 25% sobre la dieta normal durante los dos primeros días de cada traslado. Se entiende que el aumento del 25% en la dieta se efectuará sobre la cantidad resultante de computar dos días completos de dietas (en viajes de dos o más días de duración) no teniéndose en cuenta a estos efectos las cantidades percibidas por media dieta.

- En viajes de duración inferior a los dos días, el 25% se calculará sobre la totalidad del importe percibido por dietas; es decir, incluida, si hubiera caso, la cantidad percibida por media dieta.

- En los viajes de duración total superior a los sesenta días naturales, a partir de los sesenta días, la dieta se reducirá al 80% de las cantidades señaladas en el apartado e). Los desplazamientos a que obliguen las necesidades del servicio con posterioridad a los primeros sesenta días de ausencia, darán derecho a la dieta completa durante los dos primeros días de estancia en cada nueva ciudad, teniendo en cuenta que al reinten-

grarse a su lugar de traslado, se le seguirá aplicando la deducción prevista del 20%.

1.3 Petición de medio de transporte

La petición de billetes del medio de transporte especificado en los apartados a) y b) del punto 1.1, se harán a las oficinas de viajes de cada Centro, las que realizarán las gestiones para la obtención de los mismos.

1.4 Petición de cantidades a cuenta del viaje

Las peticiones de cantidades a cuenta, con el Vº Bº de quien autorizó el viaje, deberán estar en Caja dos días antes de iniciarse el viaje, salvo viajes no previstos, firmándose al recibí al ser retirado el dinero en efectivo.

1.5 Liquidaciones de viaje

Dentro del plazo de treinta días de la terminación del viaje, debe obrar la liquidación en los Servicios Administrativos, debiendo llevar el Vº Bº de quien autorizó el viaje.

En el caso de resultar saldo a favor del viajero, se le abonará por talón nominativo o transferencia bancaria.

Si resultase saldo a favor de la Compañía, se liquidará con talón nominativo a favor de "Compañía Española de Petróleos, S.A." o descontando como "Anticipo a cuenta de haberes".

2. TRASLADOS CON CAMBIO DE RESIDENCIA

Se entiende por tal el cambio de puesto de trabajo que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia.

2.1 Por mutuo acuerdo o a instancia del interesado

En las conversaciones previas al correspondiente pacto, si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante del Comité de Empresa.

2.2 Por decisión de la Empresa

Se efectuará cumpliéndose lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y designando siempre entre el personal que cumpla los requisitos necesarios a aquél que tenga menores responsabilidades familiares.

No será trasladado por decisión de la Empresa, el personal que tenga 45 años cumplidos o con una antigüedad superior a diez años en la Empresa.

Cuando se trate de traslados de personal que tenga la consideración de excedente, se estará a la regulación que para estos casos se establece en el punto 4 del Capítulo III sobre Estabilidad de Empleo.

Asimismo se concretan las compensaciones establecidas en el artículo 40 -dos- del precitado Estatuto, en el siguiente sentido:

- a) CEPESA abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine que incluye el viaje para toda la familia y transporte de muebles y enseres.
- b) Se abonará un viaje de hasta cinco días para el trabajador y otro miembro de su familia al lugar de destino, previo al traslado definitivo, con objeto

de poder buscar vivienda. Dichos gastos de viaje se abonarán con arreglo a las normas de viaje pactadas en este Convenio.

- c) Se concederá, como licencia retribuida, tanto los días del viaje regulado en el punto b), como los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

- d) La Dirección de la Empresa optará entre facilitar vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando el trabajador, de acuerdo con las características de su nueva localidad de residencia, o compensarlo con una cantidad mensual equivalente al 10% de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso, la Dirección de CEPESA velará porque el traslado, en materia de vivienda, no ocasione al trabajador perjuicio económico, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de origen.

Si de común acuerdo se pactase un préstamo para la adquisición de vivienda en condiciones ventajosas para el trasladado, podrá sustituirse, de común acuerdo, esta modalidad por la de prima de vivienda anteriormente mencionada.

- e) Caso de que se produzca en su Centro de origen una vacante a cubrir de la categoría que tiene el trasladado forzoso, después del traslado, ésta tendrá derecho preferente para cubrir la vacante, siempre que cumpla los requisitos y exigencias de la misma. Este traslado tendrá carácter de "a petición del interesado" y en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque pueda disfrutar, a estos efectos, de tres días de licencia retribuida.
- f) En todas las conversaciones previas al traslado, se informará de las mismas al Comité de Empresa, y si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un miembro del citado Comité.
- g) La Empresa le abonará en concepto de "indemnización por traslado", una mensualidad completa de su salario real bruto, que comprenda los conceptos:

- Salario Base
- Peligrosidad o Capitalidad
- Antigüedad
- Plus Convenio
- Plus de condiciones de trabajo

IX - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1. COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE

En cada uno de los Centros de Trabajo de la Compañía existirá un Comité de Seguridad e Higiene, establecido al amparo de la legislación vigente, incluso en aquellos Centros de menos de 100 trabajadores en que la especial peligrosidad de las actividades que se realicen así lo aconseje. En todo caso, las factorías de suministros o de almacenamiento de productos tendrán Comité de Seguridad e Higiene.

1.1 Funciones y composición

1.1.1 Funciones

Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las establecidas en el artículo 8º de la

Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, serán funciones del Comité las reseñadas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores en materias de inspección y control de la observancia de medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, vigilancia de medidas de formación a los trabajadores de nuevo ingreso o que cambien de puesto de trabajo o que deban aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgo grave para el propio trabajador o sus compañeros.

Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal asumirán, en conexión con el Comité de Seguridad e Higiene, las iniciativas y facultades establecidas en el apartado cinco del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a requerimientos sobre medidas de seguridad o, en su caso, acuerdo de paralización de actividades.

La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de diez días, a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

La Compañía mostrará al Comité de Seguridad e Higiene copia de los certificados de la Delegación de Industria de las revisiones periódicas o modificaciones de las instalaciones.

1.1.2 Composición

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente en los Centros de más de 100 trabajadores:

- Un Presidente designado por la Empresa.
- Un Técnico Especialista en Seguridad en el Trabajo.
- El Médico de Empresa.
- Un A.T.S. de Empresa.
- El Jefe de Seguridad.
- Un Secretario designado por el Director del Centro.

Miembros nombrados por el Comité de Empresa:

- Tres en los Centros de menos de 500 trabajadores.
- Cuatro en los Centros de 501 hasta 1.000 trabajadores.
- Cinco en los Centros de más de 1.000 trabajadores.

En los Centros de menos de 100 trabajadores, en los que, según lo pactado en este Convenio, deba existir Comité de Seguridad e Higiene, la composición del Comité será la siguiente:

- Dos miembros en representación de la Empresa, de los que uno actuará de Presidente y el otro de Secretario.
- Dos miembros designados por el Comité de Empresa.

El Jefe de Relaciones Laborales o responsable de este Área en el Centro de Trabajo, podrá asistir

a las reuniones del Comité, debidamente convocado por el Presidente, como Asesor.

El Presidente del Comité, cuando se traten temas que afecten a un área o sector determinado del Centro, podrá convocar a la persona que considere idónea de tal área o sector, para ampliar la información del tema a tratar.

2. COLABORADORES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Dada la importancia que ambas partes reconocen a los temas de Seguridad e Higiene y teniendo en cuenta la amplitud de las instalaciones de Santa Cruz de Tenerife y Algeciras, existirá la figura del "Colaborador de Seguridad e Higiene", en estos Centros, bajo la siguiente regulación:

1. Se nombrará un colaborador por Área, de las que tenga establecida la organización de dichas Refinerías.
2. Será nombrado por el Comité de Seguridad e Higiene de entre los trabajadores de dicho Área.
3. Su labor se circunscribirá al Área donde está destinado.
4. Las labores encomendadas por el Comité de Seguridad e Higiene serán compatibles con el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo.
5. Aunque no forma parte del Comité de Seguridad e Higiene, podrá ser nominado como suplente cuando no pueda asistir uno de los titulares nombrados por el Comité de Empresa.
6. Las misiones que desempeñará le serán designadas por el Comité de Seguridad e Higiene, debiendo incluir las siguientes:

- a) Poner de manifiesto riesgos y situaciones de peligro para la salud.
- b) Vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad e Higiene en su Área de trabajo.
- c) Elevar sugerencias tendentes a evitar riesgos hacia el trabajador.
- d) Colaborar en los registros periódicos de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente.

3. TÉCNICOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

La Compañía pondrá a disposición del Comité de Seguridad e Higiene los asesoramientos que precise, bien de los Departamentos de Seguridad o de los técnicos que tengan encomendada esta misión en los Centros donde no exista este Departamento.

4. SERVICIOS MÉDICOS

En cuanto a las funciones de los Servicios Médicos de Empresa, se estará a la regulación jurídica de los mismos y, en concreto, a los Decretos de 10 de Julio de 1.959, O.M. de 21 de Noviembre de 1.959 y O.M. de 8 de Abril de 1.959.

5. MEDICINA PREVENTIVA

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa se compromete, reconocida la importancia que tiene la salud, a la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la Empresa con arreglo a las siguientes normas:

- a) En cada Centro de Trabajo y por cada Área homogénea, se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene. Asimismo, el Comité deberá ser informado de aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.
- b) Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigente, siendo comparados en todo momento con los datos que sobre esta materia hay desarrollados por legislaciones y organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambiente que implique un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal y tiempos máximos de exposición cuando estuvieran determinados.
- c) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene, dispondrán de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obra en poder de la Empresa o Comités. Igualmente dispondrán de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores salvaguardando el secreto profesional.

Cuando, por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, pueda demostrarse de forma fehaciente que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejercen su función en aquel puesto, la Empresa estará obligada a adoptar todas aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.

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

- d) Los Servicios Médicos de Empresa deberán tener la información recogida en el momento y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.

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

- e) El Comité de Seguridad e Higiene, tal como se encuentra constituido en cada Centro de Trabajo, podrá recabar la colaboración de especialistas oficiales del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuera necesario.
- f) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, éste deberá dar cuenta inmediata a sus superiores. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene. Este podrá proponer a la Dirección la adopción de las medidas que se consideren oportunas.

Igualmente siempre que exista un riesgo demostrado para la salud de la trabajadora gestante, la Empresa realizará el cambio de puesto oportuno, de acuerdo con los

Servicios Médicos del Centro, mientras dure dicha situación de embarazo.

- g) En todo nuevo proceso que se implante, caso de no existir normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se confeccionará un proyecto de seguridad, del que se dará traslado para informa a los representantes de los trabajadores.
- h) En aquellos Centros de Trabajo donde no se tengan los medios suficientes para garantizar la ejecución de los reconocimientos médicos periódicos sobre la base que establecen las normas vigentes en dicha materia, la Empresa vendrá obligada a instalarlos o a proceder a la contratación de los servicios externos necesarios.

Los reconocimientos médicos obligatorios se realizarán durante la jornada de trabajo.

- i) Cuando un trabajador esté, o sea destinado a un puesto de trabajo en donde tenga que utilizar, en la mayor parte de su jornada laboral, pantallas informáticas, pasará una revisión oftalmológica en/a través de los Servicios Médicos del Centro.

Esta revisión se realizará anualmente o, antes, a petición del interesado.

Si los Servicios Médicos detectaran, en estas revisiones, alguna anomalía de visión, propondrán a la Dirección las medidas que al respecto se estimen oportunas.

6. PRACTICAS CONTRA INCENDIOS

Por la Dirección del Centro se establecerá en cada uno de éstos un calendario anual de prácticas contra incendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

La Empresa garantizará la preparación permanente en la lucha contra incendios, no sólo al personal de dedicación exclusiva a estas tareas, sino al personal auxiliar que para estos casos se tiene previsto.

7. CURSILLOS DE PRIMEROS AUXILIOS Y SEGURIDAD

Por el Comité de Seguridad e Higiene, en cada Centro de Trabajo, se establecerá un calendario de ejecución y desarrollo de cursillos anuales de primeros auxilios y Seguridad e Higiene en el Trabajo, de los convocados por el Ministerio de Trabajo.

8. INFORMACION DE LA POLITICA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Corresponde al Comité Intercentros informar de la política de Seguridad e Higiene en la Empresa, y en este sentido podrá:

- a) Recabar información y emitir informes referentes a los problemas y cuestiones relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Elaborar y proponer planes de prevención, formación, medicina preventiva y sobre actualización de normas.

X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. INTRODUCCION

1.1 Objeto

El presente Reglamento de Régimen Disciplinario tiene como objetivos básicos:

- El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la Empresa y principio esencial de la Ordenación Técnica y Organización de la misma.
- La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la Empresa como del trabajador.
- La regulación del poder disciplinario que reside en la Empresa y que persigue no tanto el mero castigo, cuanto la superación de los hechos motivantes, la normalización de las situaciones y la ejemplaridad.

2. FALTAS

2.1 Faltas laborales

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y lo establecido en la presente norma.

Si la conducta del presunto infractor se estimase incurso en otro tipo de responsabilidad (civil, penal o gubernativa), la sanción laboral a imponer lo será sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran. Cualquier infracción extralaboral cometida por un productor, sólo se considerará a los efectos contemplados en este Reglamento, cuando tengan repercusión en la relación laboral del interesado.

2.2 Procedimiento ante faltas

Todo mando, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable, y previa notificación al interesado, el correspondiente parte de falta en el trabajo, tramitándolo por el conducto jerárquico a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales.

La Empresa, a través del mando correspondiente, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves.

Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección del Centro mediante la instrucción del oportuno expediente disciplinario, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del presente Capítulo.

Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en falta de las calificadas de muy grave. Esta suspensión tendría el carácter de provisional, a resultas del preceptivo expediente y, en ningún caso, podría superarse, en esta situación, un tiempo superior a un mes. De confirmarse, al término del expediente, la comisión de la falta imputada, se descontará de la correspondiente sanción, de consistir ésta en suspensión de empleo y sueldo, el período de suspensión provisional devengado. De no confirmarse la comisión de la falta, se le reintegrarán al trabajador todas las retribuciones correspondientes a la suspensión provisional, y de comprobarse, pero imponerse otro tipo de sanción o la suspensión por tiempo inferior, se produciría el reajuste a que hubiere lugar.

2.3 Personas responsables

Incurrirán en responsabilidad disciplinaria:

- a) Quienes cometan las faltas en concepto de autores.
- b) Los mandos que toleran faltas graves o muy graves de su personal.
- c) Quienes induzcan a otros a la realización de actos, omisiones o conductas constitutivas de faltas, incurriendo en la misma responsabilidad que los autores.
- d) Quienes encubran las faltas consumadas.

2.4 Circunstancias concurrentes

Tanto en la calificación de las faltas como en la gradación de las sanciones, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Reincidencia o reiteración.
- b) Ligereza o advertencia plena.
- c) Escándalo o reserva, tanto del hecho ocurrido u omitido como de sus consecuencias.
- d) Gravedad del daño causado, tanto material como moral.
- e) Repercusión en el funcionamiento de las Unidades, Servicios y/o en el rendimiento del resto del personal.
- f) Antecedentes personales del inculpado, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 4.3, respecto a la anulación de notas desfavorables.
- g) Situación laboral del mismo, teniéndose en cuenta el puesto de trabajo y su localización en la línea jerárquica de la Empresa.

2.5 Concurrencia de faltas

a) Cuando un productor cometa dos faltas distintas (dos faltas leves o una grave y otra leve, por ejemplo), no se considerará su acumulación constituyendo otra de mayor gravedad, sino que cada una de ellas se tratará con independencia, aunque hayan sido simultáneas o seguidas, e incluso objeto del mismo procedimiento.

b) Por los mismos hechos, sólo podrá sancionarse una vez, salvo en los supuestos de reincidencia o reiteración en falta anterior, ya sancionada que se tendrá en cuenta para aplicar la correspondiente agravante.

2.6 Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los días, a efectos de cómputo, serán hábiles y los meses se considerarán de fecha a fecha.

En el caso de faltas reiteradas, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

2.7 Tipos de faltas

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Se considera falta de puntualidad la incorporación al Centro de Trabajo después de la hora de entrada, y antes de que transcurra la mitad de la jornada.
2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Los retrasos de más de media jornada se considerarán comprendidos en este apartado.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja.
6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I.L.T. o Accidente.
7. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.
8. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o el servicio.
9. Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger, etc.) antes de la terminación de la jornada laboral.
10. Olvidarse de fichar a la entrada o salida en los relojes establecidos al efecto.
11. El descuido o desidia en la conservación del material, ropa de trabajo, locales, documentos, o la acumulación en lugares de trabajo de materias susceptibles de producir pequeñas molestias o daños.
12. La falta de vigilancia o atención de la instalación, unidad o servicio encomendado que no pueda producir perjuicio para aquél o para la Empresa.
13. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.

14. La realización del trabajo encomendado en forma diferente a la ordenada por los mandos o, en su caso, de la usual.
15. El retraso en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando no perturbe el servicio ni se deriven perjuicios de orden económico o moral para la Empresa o los compañeros.
16. La realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.
17. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida.
18. La inexactitud en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamento o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.
19. El abandono de las herramientas o del utillaje a cargo del trabajador, siempre que se deriven pequeños perjuicios para la Empresa, tales como pérdidas o deterioro.
20. La incorrección en el trato respecto de la Empresa o sus clientes, el mando, compañeros o subordinados, dentro de la jornada laboral y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.
21. La falta de aviso con la debida puntualidad de los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a Instituciones de Previsión.
22. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
4. La permuta de turnos, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.
5. La imprudencia o desidia en el trabajo o en el comportamiento dentro de los locales de la Empresa.

Si se produjese en acto de servicio o implicase riesgo de accidente para el productor o sus compañeros, o peligro de avería o deterioro de las instalaciones, podrá considerarse como falta muy grave.

En cualquier caso se estimará imprudencia en acto de servicio el no utilizar las prendas y/o aparatos de seguridad de uso obligatorio, así como no adoptar las medidas de seguridad propias de cada particular situación.

6. La realización de trabajos particulares en los locales de la Empresa, o emplear para uso propio o sin autorización máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.
7. La falsedad en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los Jefes o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no impliquen posibilidad de perjudicar a la Empresa o el servicio.
8. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.
9. En el desempeño del puesto, tener una actuación en relación con personal ajeno a la Empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.
10. Extralimitación en las funciones encomendadas.
11. Incumplir instrucciones expresas en materia de seguridad e higiene.
12. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.
13. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del Centro de Trabajo cuando no revistan especial gravedad.
14. La falta de obediencia, consideración o respeto al mando, que no implique quebranto manifiesto de la disciplina, perjuicio notorio para los demás trabajadores o la Empresa, en cuyo caso se reputará falta muy grave.
15. Encubrir al autor o autores de falta grave o inducir a la comisión de una falta de tal carácter.
16. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

Si mediase previo acuerdo entre ambos trabajadores, ambos serán sancionados y la falta podrá considerarse como muy grave.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Disfrutar de permiso o licencia, habiéndose comprobado la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo la no justificación documental de la causa que motivó su concesión en los plazos establecidos reglamentariamente en la Empresa.
19. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social.
20. La permanencia en el Centro de Trabajo una vez completada la jornada laboral o en su caso su prolongación sin orden expresa y precisa que lo justifique.

21. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando con anterioridad al momento de la comisión al hecho, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un trimestre, siempre que haya inmediata sanción.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cuatro o más veces en el período de treinta días.
3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a que por las características de su función en la Empresa esté obligado el trabajador, cuando produzca perjuicio para aquélla.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
5. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
6. La organización, planteamiento o dirección de agitaciones o tumultos dentro del Centro de Trabajo.
7. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que se salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del Centro de Trabajo y el inducir a estos hechos.
8. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa o los trabajadores o de accidente.
9. Las amenazas, coacciones o intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo que puedan ejercerse sobre otros productores en detrimento de la libertad en el trabajo.
10. La realización intencionada de actos en los que derivase perjuicio moral o material para los compañeros de trabajo o para la maquinaria, utillaje y ensares, o para la Empresa.
11. El engaño a clientes o superiores con ánimo de obtener beneficios o cualquier otra actitud que conduzca al perjuicio o desprestigio de la Empresa y la apropiación de objetos evaluables.
12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la Empresa.

13. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
14. El incumplimiento deliberado de las normas de Seguridad e Higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa. Asimismo las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
15. Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, salvo en aquellas dependencias del mismo en que por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales.
16. Estar en situación de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en tiempo de servicio.
17. La reiteración en el abandono o ausencia del trabajo.
18. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
19. Causar accidentes graves en personas y/o cosas, o producir graves perjuicios, todo ello con negligencia o imprudencia inexcusable.
20. La desobediencia al mando o a aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deben transmitir órdenes o efectuar controles y la obstrucción o negativa en el cumplimiento de las órdenes dadas por los mismos en materia relacionada con el servicio o con la normativa de régimen interior de la Empresa.
21. El abuso de autoridad.
22. Los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto y consideración hacia los mandos, compañeros o subordinados.
23. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.
24. El hurto, robo o estafa a los compañeros de trabajo, incluso en los grados de tentativa y frustración, así como la complicidad en tales hechos y su encubrimiento, tanto en la Empresa como durante actos de servicio en cualquier lugar.
25. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo.
26. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la Institución Sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.
27. El incumplimiento de las prescripciones del Médico o A.T.S. de la Empresa, sin causa o motivo justificado, por parte de las personas accidentadas o con enfermedades profesionales.

28. La declaración falseada de un productor en reconocimiento médico.
29. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que exista esta falta, además de otros supuestos, cuando un trabajador en situación de baja por uno de estos motivos realice trabajos incompatibles con dicha situación por cuenta propia o ajena.
30. La prolongación voluntaria del período de curación de la enfermedad y/o lesiones, comprendiéndose en esta supuesto toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad/maternidad.
31. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.
32. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.
33. Incurrir en cualquier de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

3. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

3.1 Finalidad

- Dar garantía al personal.
- Clarificar los hechos y sus circunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos.
- Determinar, en su caso, las responsabilidades que fueran procedentes, en su aspecto disciplinario.

3.2 Solicitud

Podrá originarse expediente disciplinario a instancias de:

- La Dirección de la Compañía, o del Centro de Trabajo, o personas en que se delegue.
- A instancia directa de los trabajadores presuntamente afectados. En este caso, se analizarán las circunstancias concurrentes en el caso concreto.
- Las respectivas representaciones de los trabajadores en cada Centro de Trabajo, o en representación individual o colectiva de los mismos, debiendo éstos, en este caso, firmar en la solicitud del mismo, sin cuyo requisito no se admitirá a trámite.

3.3 Actuaciones y trámites

- a) Las faltas graves y muy graves tipificadas en los puntos 1 y 2 de faltas graves y los puntos 1 y 2 de faltas muy graves no necesitarán incoación de expediente. Para la tramitación de éste se seguirá el procedimiento establecido en el punto b) siguiente.
- b) Ante cualquier falta grave o muy grave, se iniciará un expediente que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

- La Dirección del Centro, recibida la solicitud a través del Departamento de Relaciones Laborales, nombrará un Juez Instructor quien a su vez designará un Secretario. Dicho nombramiento será comunicado al inculcado y al Comité de Empresa.
- El inculcado o el Comité de Empresa podrá solicitar, dentro del plazo de 48 horas y ante el Jefe de la División, la recusación del Juez o del Secretario, expresando en el escrito de recusación las razones motivantes de la misma y pudiendo ofrecer nombres de personas para la sustitución. El Jefe de División, en el plazo de 48 horas, resolverá sobre la recusación y la sustitución propuesta, sin que, sobre este acuerdo, quepa recurso alguno.
- El Comité de Empresa, a petición del inculcado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y asista en todas las actuaciones y trámites del expediente, excepto en las pruebas testificales en que dicha asistencia quedará al arbitrio de los testificantes.
- El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculcado proponer las que crea pertinentes. El Juez realizará todas aquellas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice. Serán siempre imprescindibles las declaraciones del inculcado y del denunciante hechas ante el Instructor y el Secretario y al asesor por parte del Comité de Empresa, si libremente lo hubiesen aceptado.
- El miembro del Comité de Empresa sólo tendrá función de presencia en las actuaciones a que asista, debiendo firmar los documentos que en ellas se generen.
- La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de treinta días hábiles, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen.
- Terminadas las actuaciones y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al Comité de Empresa y durante el tiempo de 48 horas el trámite de audiencia, pudiendo a través de un miembro examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de 72 horas para emitir su informe que remitirá a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales, pudiendo ser comentado al mismo con la Dirección del Centro.
- El Instructor, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Jefatura de Relaciones Laborales, con lo que terminará su actuación.
- La Dirección, a la vista de los informes recibidos (del Instructor y del Comité de Empresa) procederá emitiendo la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella la falta que se estimase cometida, señalando el precepto en que aparezca recogida, la clase de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediera.
- Dicha resolución se notificará al interesado con copia al Comité de Empresa.

3.4 Expediente a representantes de los trabajadores

En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia además del interesado al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal en su caso.

4. SANCIONES

4.1 Enumeración y gradación

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación privada verbal
- Amonestación privada por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de un día

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días
- Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de trece días a cuatro meses.
- Inhabilitación para el ascenso por período no superior a tres años.
- Despido.

4.2 Anotación y registro de las sanciones

Toda sanción dará lugar a la inserción de nota desfavorable en el expediente personal del interesado, a los efectos oportunos.

De conformidad con la legislación vigente, todas las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que se impongan se registrará en el libro que al efecto se lleva en la Empresa.

4.3 Anulación de notas desfavorables

Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal, serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad.

No obstante deberán observarse para dicha anulación los siguientes plazos mínimos a partir de la última sanción impuesta:

- a) Tres meses en caso de faltas leves
- b) Seis meses en caso de faltas graves
- c) Un año en caso de faltas muy graves

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta.

5. CLAUSULAS FINALES5.1 Deber de sigilo profesional

Todas aquellas personas que intervienen en la tramitación de un expediente disciplinario, incluidos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán el deber de sigilo profesional sobre las actuaciones e informaciones que reciban en calidad de tales.

5.2 Revisión

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas al trabajador serán susceptibles de impugnación ante la Jurisdicción competente, conforme las disposiciones legales establecidas al efecto.

5.3 Interrupción de la prescripción

El inicio de las actuaciones previstas en esta norma y hasta que se dicte la correspondiente resolución, interrumpen los plazos de prescripción previstos en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

5.4 Cláusula derogatoria

Quedan derogados y sin ningún efecto los capítulos referentes a faltas y sanciones contenidos en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía.

5.5 Glosario de términos

En el Anexo nº 16, se recoga un glosario de términos incluidos en el presente Capítulo que permite la unificación de criterios a la hora de su consideración.

XI - LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES1. COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

La representación colectiva de los trabajadores en la Empresa se realizará a través de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que a tal fin se establece en el Título II, capítulo primero y sección primera del mencionado Estatuto.

Como excepción al párrafo anterior se establece que el crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, a los miembros de los Comités de Empresa en aquellos Centros de Trabajo donde proceda su existencia, será de cuarenta horas.

Se admite que por acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, pueda quedar relevado del trabajo totalmente y por períodos trimestrales de forma opcional el Presidente o el Secretario y un miembro de dicho Comité de Empresa; es decir, hasta un máximo, al mismo tiempo y por esta acumulación de horas, de dos personas. La Dirección del Centro de Trabajo será informada previamente del plan de cesión de horas, quedando expresadas individualmente las que deba disponer cada miembro del Comité.

Igualmente se admite que a nivel individual y por períodos trimestrales pueda flexibilizarse el uso de horas sindicales, sin que las diferencias de cada mes oscilen en más/menos, un veinticinco por ciento.

Asimismo se podrán acumular las horas en cada Comité, hasta un máximo de un trabajador por Central Sindical representada en los respectivos Comités.

El crédito de horas mensuales de que disponen los miembros de los Comités de Empresa y en su caso Delegados de Personal, se concreta para las siguientes situaciones:

- a) Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas en general o cualquier clase de reuniones a que fueran reglamentariamente convocados en atención a su condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- b) Actos de gestión que deban realizar por encargo del Comité de Empresa o por razón de sus obligaciones específicas como miembro de aquél o como Delegado.

Con cargo a dicha reserva de horas, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, sobre asuntos de carácter laboral o sindical. Para ausentarse de los puestos de trabajo, deberán dar cuenta previa, con una antelación de 48 horas, de ser posible, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, si fuera posible, se producirá convenientemente.

No se incluirá en el cómputo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa, ni aquellos otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias y, en concreto, negociaciones de Convenios Colectivos, reuniones del Comité Intercentros y de Comisiones Paritarias que, creadas con el consentimiento de la Empresa, puedan establecerse.

No se considerará absentismo las licencias sindicales que, dentro de los límites establecidos en el Convenio, se utilicen para actuaciones derivadas de la actividad sindical del propio Centro de Trabajo, sin perjuicio de que se sigan los trámites establecidos y la Empresa efectúe el oportuno control de las horas empleadas.

2. DERECHOS SINDICALES

- a) Información sobre la marcha de la Empresa e Inversiones.
 1. Informes económicos: Se mantiene el plan de información económica contenida en el Anexo nº 17. En cada Centro de Trabajo, los respectivos Comités, en sus reuniones con la Dirección del Centro, podrán examinar la problemática económica y productiva del mismo.
 2. Plan de Inversiones: La Dirección de cada Centro, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversión urgente, informará de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto. Se incluirá información sobre las inversiones en materia de investigación.
- b) Intervenir en los expedientes de sanción en la forma que se regula en el Capítulo X de este Convenio, en su punto 3.3, apartado b).
- c) Los modelos de contrato de trabajo se facilitarán al Comité de Empresa. Todo trabajador, con carácter general, podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo, por escrito y visado por el Comité de

Empresa, así como certificado de trabajo al finalizar éste, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

La Compañía entregará a petición del Comité de Empresa una relación del personal sujeto a Convenio, indicando el tipo de contrato de trabajo que tiene cada uno. Igualmente la Empresa comunicará las altas de personal indicando el tipo de contrato que ha suscrito con cada trabajador.

- d) La Compañía pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados. Igualmente se les facilitará el material de oficina necesario.
- e) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que aquél podrá utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar con cargo a la Empresa, la fotocopiadora, multicopista, télex y telefaxsimil, de su Secretaría, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas y bajo la responsabilidad del Comité con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía, a los efectos de que ésta pueda publicar sus oposiciones a las mismas o exigir las responsabilidades a que hubiere lugar. Igualmente, las comunicaciones de este carácter que publique la Compañía, se trasladarán al Comité a los efectos que éste considere conveniente.

- f) Se garantiza plenamente que, después del cese en el Comité de Empresa, la Compañía no ejercerá discriminación alguna por las actuaciones que estos trabajadores tuvieron en el ejercicio de su representación sindical.
- g) La Compañía garantizará en cada Centro de Trabajo la utilización de locales para la celebración de asambleas, siempre que se cumplan los requisitos establecidos a estos efectos en la legislación vigente.
- h) Como extensión de la información a los Comités de Empresa prevista en el artículo 64 uno, tres a), del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará de cualquier cambio que se produzca en la estructura organizativa del Centro de Trabajo y, siempre que sea posible, con anterioridad a producirse dicha modificación.

Igualmente, la Compañía hará entrega de copia de las Descripciones de Puestos de Trabajo, al Comité del Centro correspondiente, y en el momento de dárselas a los propios interesados, cada vez que se produzcan cambios de funciones en los puestos que determinen la modificación de las Descripciones.

- i) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, según las reglas establecidas al efecto en el artículo 6º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones

sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
3. A la asistencia y el acceso a los Centros de Trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección del Centro, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

- j) Los trabajadores de CEPSA, que sean representantes sindicales, y que en su condición de tales, participen en la Comisión Negociadora de un Convenio en el que resulte afectada la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

3. SECCIONES SINDICALES

- a) Los trabajadores afiliados a Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, en Centros de Trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituir Secciones Sindicales, que estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el correspondiente Centro de Trabajo.
- b) El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:
- | | |
|-----------------------------------|----------|
| De 250 trabajadores a 750 | : UNO |
| De 751 trabajadores a 2.000 | : DOS |
| De 2.001 trabajadores a 5.000 | : TRES |
| De 5.000 trabajadores en adelante | : CUATRO |
- c) Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que, representados en el Comité de Empresa de Centros de 250 o más trabajadores no hubieran obtenido, en la elección del mismo, el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado Sindical.
- d) Constituida la Sección Sindical, en la forma y condiciones anteriormente establecidas, el correspondiente sindicato lo comunicará fehacientemente a la Dirección del Centro, señalando el nombre de los delegados que hubieran resultado elegidos para representarle, reconociéndoseles, a partir de ese momento, su condición de representantes del Sindicato a todos los efectos.
- e) Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:
1. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz, pero sin voto.
3. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
4. A los derechos establecidos en el apartado b) del punto 2 de este capítulo.
5. Dispondrán de excedencia especial, con derecho a reserva de plaza exclusivamente y, por tanto, sin retribución, para desarrollar, por decisión de su sindicato, labores sindicales fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a sus puestos de trabajo, al término de la misma, bastando, para ello, para la reincorporación, el solicitarlo de la Dirección del Centro, sin más trámite.
- f) Cuando no resulte de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores, los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo y sin ninguna otra competencia:
1. Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
 2. Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección del Centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
 3. Recibir la información que le remita su Sindicato.
- g) Asimismo, las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, que posean este carácter, conforme al artículo 5º de la Ley Orgánica de libertad sindical, y los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:
1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
 2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.
- h) Las Centrales Sindicales o Sindicatos, con Secciones Sindicales reconocidas conforme sus Estatutos, y a los que les sea de aplicación el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, que ostentará la representación de la Central o Sindicato designante en la Compañía.
- i) El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo en la Empresa y ser miembro de una Sección Sindical de Centro o de Empresa, o en su defecto, ser miembro de cualquier Comité de Empresa de la Compañía o Delegado de Personal elegido en las listas de su Sindicato o Central.
- j) Podrá asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz, pero sin voto.
- k) Tendrá -aparte de los derechos ya reconocidos en su condición previa de miembro de Sección Sindical de Centro o de Empresa, o de Comité de Empresa o Delegado de Personal- acceso a la información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligado el Delegado Sindical Estatal a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente procediera. En este sentido, recibirá información concreta de la masa salarial y demás información referida al seguimiento del Convenio, podrá informar de la política de Seguridad e Higiene en la Empresa y podrá intervenir, con el Comité Intercentros, y en nombre del personal del Sindicato, que representa, en los expedientes de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que, por afectar a varios Centros situados en provincias distintas, correspondía resolver a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- l) Los Delegados Sindicales Estatales designados, a estos efectos, utilizarán las horas concedidas para su mandato de centro, sin que su designación, para el cargo estatal o de empresa, permita añadir más horas a las previamente establecidas.
- m) Devengará los gastos de locomoción en los viajes que realice para asistir a las reuniones del Comité Intercentros convocadas conforme a lo establecido en el número 4 de este Capítulo XI del Convenio, y percibirá las correspondientes dietas por los días de asistencia a dichas reuniones, que no se computarán dentro del cupo de horas reseñadas en el párrafo anterior.
- Para los aludidos gastos de locomoción y dietas, la Compañía hará la oportuna provisión de fondos, con carácter previo a cada reunión del Comité Intercentros, que estará a disposición del Presidente del mismo.
- n) Ningún Sindicato o Central y sin perjuicio de la posibilidad de designar Delegado Sindical Estatal regulada en el apartado anterior, podrá constituir, al mismo tiempo, Sección Sindical de Centro y de Empresa, debiendo elegir entre una de estas alternativas.
- #### 4. COMITE INTERCENTROS
- Estará constituido por trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.
- En la composición del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente (artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores).
- Por analogía con lo establecido en el artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros podrá elaborar su propio Reglamento y elegir de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.
- El Comité Intercentros se reunirá en sesión ordinaria con la representación de la Empresa, en el lugar en que ésta convoque, dentro de la residencia de sus Centros, una vez cada tres meses.
- El Comité Intercentros podrá reunirse con la representación de la Empresa en sesión extraordinaria cuando ambas representaciones, de común acuerdo, lo estimen procedente.

La convocatoria en firme de las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, requerirá, por parte de la representación que solicite la reunión, el envío de un orden del día detallado de los puntos a tratar con una antelación mínima de 10 días a la fecha de la convocatoria.

Las respuestas a los temas contenidos en el orden del día se producirán en el menor plazo posible y, siempre que la naturaleza del tema planteado lo permita, en el plazo de los diez días siguientes a la finalización de las reuniones.

Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

- a) Resolver las dudas que surjan, en relación a lo dispuesto en la legislación reguladora de los Convenios Colectivos, en la aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.
- b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información referida al seguimiento del Convenio Colectivo.
- c) Resolver asuntos laborales de carácter general. Se entienda por asuntos de carácter general, aquéllos que afectan a uno o más Centros de Trabajo, pero que la problemática que plantean o la resolución dada a los mismos pueda afectar a colectivos de personal de la Compañía de Centros diferentes y que requieran, por tanto, soluciones armónicas y generales.
- d) Informar de la política de Seguridad e Higiene de la Empresa, y en este sentido podrá:
 1. Recabar información y emitir informes referentes a los problemas y cuestiones relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 2. Elaborar y proponer planes de prevención, formación, medicina preventiva y sobre actualización de normas.
- e) Intervenir, en representación del personal, en los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que, por afectar a varios Centros situados en distintas provincias, corresponda resolver a la Dirección General de Trabajo.
- f) Semestralmente, la Compañía informará de todos aquellos aspectos trascendentes que hayan ocurrido y sus implicaciones en el devenir de la Empresa, así como de las inversiones aprobadas, su motivación y la incidencia prevista en la economía de la misma.
- g) El Comité Intercentros, junto con la representación de la Empresa, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio al objeto de introducir en su texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

El Comité Intercentros, como órgano colegiado, estará capacitado para ejercer acciones, en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros y en cuestiones que afecten a todos los Centros de Trabajo.

5. CLAUSULA FINAL

La regulación de la representación del personal anteriormente citada, se adaptará a la legislación posterior que regule la materia, cuando ésta, en su conjunto, pudiera entregar un nivel superior de representación.

XII - OBRA SOCIAL

1. ECONOMATO

Los jubilados, las viudas y huérfanos no emancipados de empleados de la Compañía, podrán utilizar el Economato, arbitrándose, de común acuerdo entre aquella y los interesados, fórmulas para el reembolso de estas compras.

En los Centros de Trabajo donde no exista Economato, se establece, para cada trabajador, una asignación de 4.054 pesetas mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento de aquel servicio.

Los jubilados y las viudas de empleados de la Compañía que residan en la localidad donde radiquen estos Centros, tendrán derecho a esta asignación.

Igualmente aquellos jubilados y viudas que ya la estuvieran percibiendo, aunque cambien de lugar de residencia y en la misma no exista Centro de Trabajo de la Empresa.

2. BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Se dota un fondo de 8.000.000 de pesetas para becar estudios medicos o superiores a los hijos de empleados fijos de la Compañía que se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres.

Tendrán también opción a beca para estudios oficiales distintos a los mencionados (E.G.B., B.U.P. y F.P.) siempre que se cumplan los restantes requisitos, los hijos de empleados fijos de la Compañía que, asimismo, se vean obligados a cursarlos fuera del lugar de residencia de los padres por no existir en el mismo centros docentes al respecto.

En el Anexo nº 18 se exponen los criterios para la concesión de este tipo de becas.

3. AYUDA A EMPLEADOS EN SITUACION DE I.L.L.T.

En el Anexo nº 19, se establece la concesión de complementos al personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Laboral Transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el Anexo nº 19, el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

La percepción del complemento establecido para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades producidas voluntariamente o fingidas, o cuando se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones médicas.

4. AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR

Los empleados que cumplan el Servicio Militar obligatorio siendo casados o con familiares a su cargo, percibirán mensualmente, mientras dure tal situación y la misma les impida trabajar, una cantidad equivalente a la doceava parte del 100% del bruto anual de los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Gratificaciones Extraordinarias que tuviera consolidados en el momento de su incorporación a filas.

El trabajador soltero y sin familiares a su cargo percibirá, en idéntica situación, el 40% de los conceptos indicados anteriormente.

5. AYUDA ESPECIAL

Se garantiza la ayuda especial complementaria, con las mismas prestaciones de 1.990, para ayudar a los gastos de reeducación de todos los hijos incapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores de CEPESA, haciéndose extensiva a todos aquellos que, en razón a su grado de incapacidad no puedan ser reeducados. Estas prestaciones serán administradas por los Servicios de Orientación Social, quienes seguirán en este contexto de ayudas especiales, prestando asesoramiento y administrando las referentes a toxicomanías (alcoholismo, drogadicción, etc.) de trabajadores de CEPESA y sus familiares de primer grado que vivan a sus expensas.

6. AYUDA POR TRANSPORTE

Para los trabajadores de aquellos Centros de Trabajo donde la Compañía no tenga establecidos medios de transporte para trasladarse al lugar de trabajo, se establece una ayuda por este concepto, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Percibirán esta ayuda aquellas personas que tengan establecida su residencia habitual a una distancia que, medida por el camino más corto, se encuentre, como mínimo, a 6 kms. del Centro de Trabajo.
- b) De acuerdo con el punto anterior, en cada Centro de Trabajo se concretarán las diferentes situaciones del personal con derecho a percibir esta ayuda. Esta concreción se realizará con la participación de la representación de los trabajadores.
- c) La información obtenida de acuerdo con el punto anterior se enviará a la Dirección de Personal, que elaborará los baremos correspondientes, teniendo presente que el importe por este concepto para toda la Compañía ascienda a 20.069.691 pesetas, incluyendo las ayudas que ya venían percibiéndose.
- d) La ayuda por transporte se abonará tan solo en aquellos casos en que la Empresa no tenga establecido un medio de locomoción.

En el supuesto de que, aun existiendo medio de locomoción, el trabajador viviese a una distancia del lugar de salida de aquél, superior a la mínima establecida, percibirá la cantidad que le corresponda de acuerdo con el baremo, contado por el camino más corto desde su domicilio al lugar fijado para la salida del medio de transporte.

- e) Esta ayuda se devengará por cada día de asistencia al lugar habitual de trabajo.
- f) El cobro de esta ayuda es incompatible con cualquier otro tipo de percepción que se viniera abonando por el concepto de plus de distancia, transporte, locomoción o similar, derivada o no de la aplicación de la Orden de 10 de Febrero de 1.958, por lo que el trabajador deberá optar por integrarse al nuevo sistema de percepción o continuar con el que viniera percibiendo, teniendo en cuenta, que en este último caso, si la cantidad que recibe es superior a la que ahora se establece, quedará congelado su importe hasta que puedan aplicársele las presentes normas.

Excepcionalmente, el personal de la ESA de Gando afectado por la Orden Ministerial de 10-02-58, podrá optar por acogerse al nuevo sistema o conservar el que en la actualidad viene disfrutando.

7. SEGURO DE VIDA

- a) Se mantiene el Seguro de Vida establecido por la Compañía en colaboración con el personal. La póliza correspondiente cubre la cantidad de 550.000 pesetas en caso de muerte, aun cuando sea derivada de accidente. Igualmente, se percibirá dicho capital en caso de declararse oficialmente por el organismo competente de la Seguridad Social la situación de Gran Invalidez o la Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.

La prima correspondiente a 500.000 pesetas es por cuenta de la Compañía y del personal, a partes iguales, mientras que la correspondiente al exceso de 50.000 pesetas, corre en su totalidad a cargo de la Compañía.

- b) Se mantiene la contratación de un suplemento a la póliza anteriormente mencionada por un capital adicional de 450.000 pesetas en las mismas condiciones que la anterior, pero sólo para el personal hasta los 65 años.

El coste adicional de esta póliza será sufragado por partes iguales entre el personal y la Compañía.

8. SERVICIOS SOCIALES

Se garantiza para los distintos conceptos clasificados bajo el epígrafe de Servicios Sociales en el desglose de Gastos Personal, el mismo nivel de atención y calidad mantenido durante 1.990.

En el informe trimestral a los Comités de Empresa facilitará la evolución de dichos conceptos.

Durante la vigencia del Convenio se analizarán y, en su caso, se adecuarán aquellos artículos de los Estatutos de Fundaciones Laborales - Económicos, que puedan suponer ampliar la intervención de los trabajadores en la gestión de dichos servicios, sin menoscabo de las competencias de la Compañía en los Organos de Gobierno de la misma.

La Compañía establece, como filosofía general, que en aquellos Centros de Trabajo que tengan jornadas con interrupción para la comida hasta una hora, y que el horario de salida rebasa las 3 y media de la tarde (sin contar flexibilidades o recuperaciones), o tendrá comedor o abonará un suplido por almuerzo.

Igualmente, en los casos de doblaje de turno, anticipación del de tarde o prolongación del de mañana, anticipación del de noche o prolongación del de tarde, por necesidades del servicio, la Compañía facilitará la comida y cena a los afectados o, cuando ello no fuera posible, las compensaciones económicas correspondientes.

9. PRESTAMOS CON AVAL PARA VIVIENDA

La Compañía avalará préstamos hasta un importe global de 120.000.000 de pesetas para los fines establecidos en la norma que sobre concesión de dichos préstamos figura como Anexo nº 20 al presente Convenio.

10. JUBILACION

Se garantiza al personal de la Empresa ya jubilado, una percepción anual bruta de 984.810 pesetas durante el año 1.991, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de la Empresa.

Al personal en activo, y en lo que a su jubilación se refiere se le aplicarán las condiciones que estén establecidas en la

legislación general de la Seguridad Social aplicables al momento del retiro, con las salvedades y excepciones siguientes.

Al personal menor de 65 años, en alta en la Empresa el día de la firma del presente Convenio, se le aplicarán las normas establecidas en el Anexo 21 del Convenio Colectivo y que forman parte de éste como condición más beneficiosa de aquél colectivo.

Tras la firma del Convenio Colectivo, la Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión Paritaria constituida, en su parte social, por las Organizaciones Sindicales participantes en la negociación colectiva del presente Convenio, que estudiará y propondrá las soluciones que estime oportunas para la transformación del actual sistema de previsión social.

Los trabajos, informes y asesoramiento que, de común acuerdo, solicite la Comisión Paritaria a profesionales externos a la Compañía para el desarrollo de su labor, serán sufragados con cargo a la Empresa.

Los acuerdos obtenidos por la Comisión Paritaria se elevarán a la representación empresarial y al Comité Intercentros, los cuales se constituirán en Comisión Negociadora.

Los acuerdos resultantes de la negociación se materializarán a través de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo siempre que, circunstancias legislativas futuras, complementarias a los sistemas contemplados en la Ley 8/87 y R.D. 1307/88, se consideren, a juicio de las partes, favorables y adecuadas a los propósitos considerados. De no estimarse así, se analizarán sistemas alternativos que doten de la cobertura formal necesaria a los compromisos pactados para los colectivos afectados.

Esta última decisión se adoptará durante el año 1.993 mientras que, si fuera viable, conforme a lo expresado en los puntos anteriores, acudir con anterioridad a un Plan de Pensiones del sistema de Empleo, se haría en el mismo momento en que se produzca esta decisión.

11. VIUDEDAD

Se garantiza a las viudas de empleados de la Compañía, una percepción anual bruta de 774.731 pesetas durante el año 1.991, entre la pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

12. ORFANDAD

Con la regulación que se establece en el Anexo nº 22 al presente Convenio, los huérfanos de empleados de la Compañía tendrán derecho, durante 1.991, a 25.293 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

13. INVALIDEZ

Se garantiza al personal incapacitado con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, una percepción bruta anual de 984.830 pesetas durante el año 1.991, entre pensión de la Seguridad Social y Complemento de Empresa.

La regulación de las situaciones de invalidez en sus distintos grados de calificación queda establecida en el Anexo 23 al presente convenio.

14. SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES.

En el Anexo nº 24, se regulan las condiciones por las que se registrarán ambos seguros.

15. OTRAS AYUDAS

Con la regulación actualmente existente para la situación de Orfandad, se reconoce a los trabajadores incapacitados con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 25.293 pesetas brutas por cada hijo.

Igualmente, el personal incapacitado indicado en el párrafo anterior, así como el personal jubilado con ingresos inferiores a 800.000 pesetas anuales (pensión de jubilación más complemento de Empresa), tendrá derecho a percibir por sus hijos en edad escolar (entre 4 y 18 años) el importe del coste de la enseñanza que vinieran recibiendo (matrícula más enseñanza reglada), así como los costes de asistencia al comedor del Centro Escolar, si lo hubiere, previa justificación de todo ello.

Igual derecho ostentarán los huérfanos de empleados de la Compañía respecto a ellos mismos.

16. REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se mantienen las normas actuales establecidas en este Convenio sobre Invalidez y Jubilación y, de aprobarse una nueva ley de pensiones, a partir de ahora, y de incidir en lo pactado, determinará que las partes inicien una negociación al respecto.

17. AYUDA ESCOLAR

Se dota un fondo de 24.042.375 de pesetas y que será distribuido por el Comité Intercentros, entre los trabajadores incluidos en Convenio Colectivo con hijos que cursen estudios de Preescolar, E.G.B., B.U.P., F.P. y C.O.U.

En este apartado y en el punto 2 del presente capítulo (Becas Hijos de Empleados) se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo por tanto, ninguno, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

XIII - CLAUSULA DEROGATORIA

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 3º de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedarán anuladas y, por tanto, sin efecto de ningún tipo, cualesquiera normas internas de la Empresa (Reglamento de Régimen Interior, Normas escritas, etc.), que se vinieran aplicando en materias contenidas en dicho Convenio, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que puedan regular dichas materias.

2) Quedan expresamente derogados los artículos y anexos del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa que a continuación se relacionan:

Artículos:

6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 17, 18, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98,

Anexo nº 1

99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 171, 172, 173, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 185 y 186.

Anexo nº 1. Tabla Salarial Mensual y Anexo nº 2. Tabla de Horas Extraordinarias.

- 3) Quedan vigentes, por regular materias no previstas en el presente Convenio, ni en otra normativa, y entre tanto se produzca su posterior sustitución en forma legal, los siguientes artículos, Cláusula y Anexos del Reglamento de Régimen Interior, que se indican:

Artículos:

1, 2, 3, 4, 5, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 60, 61, 89 a) y 89 b), 100, 107, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 169, 175, 176, 177, 179, 187, 188 y 189. Cláusula adicional. Condición más beneficiosa. Anexo nº 4. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- 4) Quedan vigentes, complementados por las normas posteriores y supresiones que se indican, los artículos y anexos del Reglamento de Régimen Interior que a continuación se relacionan:

Artículo 22, con supresión de su segundo párrafo.

Artículo 29, con las modificaciones previstas, en cuanto a forma y plazo, en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34, siendo el plazo para el preaviso de 15 días.

Artículos 45 y 46, sustituyendo la referencia al Decreto de 26 de Enero de 1.944 y 2 de Noviembre de 1.972, por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículos 52 y 60, complementados por la normativa de concurso regulada en el Convenio.

Artículos 89 a) y 89 b), complementados por lo dispuesto en el Convenio sobre complementos y por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores sobre plazo de reincorporación del que presta el Servicio Militar.

Artículo 130, se complementa, respecto a reuniones, con lo dispuesto en la normativa legal vigente, respecto a Asambleas y en el Convenio sobre representación de los trabajadores.

Artículo 168, referido a todos los Centros donde actualmente existen Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 174, referido a los Comedores actualmente existentes.

Artículos 176 y 177, complementados por lo dispuesto en el Convenio respecto al aval de préstamos para adquisición de viviendas.

Anexo nº 3, la parte referida al reparto se sustituye con la prevista en el Convenio.

Anexo nº 4, complementado por lo dispuesto en el Convenio respecto a Comité de Seguridad e Higiene, Técnicos y Colaboradores de Seguridad e Higiene, Medicina Preventiva, Prácticas contra incendios, Cursillo de Primeros Auxilios y funciones del Comité Intercentros en materia de seguridad.

DISTRIBUCION DE LOS CONCEPTOS DE LA MASA SALARIAL

MASA SALARIAL DE REPERCUSION DIRECTA

- REMUNERACIONES FIJAS

- . Salario Base
- . Peligrosidad
- . Antigüedad
- . Plus Convenio

- PERSONAL PASIVO

- . Invalidez - Garantía Convenio
- . Invalidez - Pago Unico
- . Jubilación - Garantía Convenio
- . Jubilación - Pago Unico
- . Viudedad
- . Orfandad

MASA SALARIAL DE REPERCUSION INDIRECTA

- REMUNERACIONES EVENTUALES

- . Retribución Voluntaria
- . Trabajos Especiales (hist.)
- . Ad Personam
- . Suplidos
- . Plus de Turno Rotativo
- . Plus de Turno A/B
- . Plus de Nocturnidad
- . Plus de Disponibilidad
- . Plus de Festividad
- . Plus de Condiciones de Trabajo
- . Suplemento Superior Categoría
- . Horas Extraordinarias
- . Plus de Productividad
- . Trabajos Especiales (con contrap.)
- . Retén
- . Plus de Residencia
- . (Días perdidos absentismo)

- ATENCIONES SOCIALES

- . Seguro de Vida
- . Seguro Accidentes Profesional
- . Seguro Accidentes extra-profesional
- . Complementos Préstamos con aval
- . Servicio Militar
- . Ayudas Sociales
- . Educación especial hijos de empleados
- . Atenciones al personal
- . Comités de Empresa

- SERVICIOS SOCIALES

- . Economato (gastos estructurales)
- . Comedores
- . Cafetería - Cantina
- . Residencia
- . Zonas Sociales
- . Viviendas
- . Servicio Médico

- FORMACION PROFESIONAL EXTERNA

- PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL POR I.L.T.

- . Prestaciones Enfermedad/Maternidad
- . Prestaciones Acc/Enferm. Profesional.

- IMPORTES PERIODIFICADOS

- . Gratificaciones Extraordinarias
- . Participación en la marcha de la Empresa
- . Suplemento Fijo

- DOTACIONES SOCIALES

- . Becas Hijos de empleados
- . Ayuda Escolar
- . Ayuda Transporte

- SERVICIOS SOCIALES

- . Compensación Economato

- PERSONAL PASIVO

- . Complemento Pensión Jubilación.
- . Complemento Pensión Invalidez
- . Seguro Escolar

- COMPLEMENTO EMPRESA POR I.L.T.

- . Compl. Empresa Enf. común/Maternidad
- . Compl. Empresa Accidentes

ANEXO Nº2

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO A TURNO EN ESTRUCTURA CONSTANTE Y VARIABLE

La Compañía considera que la clasificación de los puestos en estructura constante y variable entra dentro de sus facultades de organización y teniendo en cuenta lo antes indicado y sin con ello, por tanto, limitar su futura facultad organizativa, establece, vistas las actuales circunstancias, la adjunta clasificación de dichos puestos.

1. Puestos de Estructura Constante (Asimilables a Unidades de Proceso).

Son los puestos de Unidades de Proceso y aquellos otros asimilables, en cuanto a sus características a los anteriores, en los que el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarlo.

1.1 Refinería Gibraltar

Unidades de Proceso

- Técnico de Turno Planta Combustibles
- Técnico de Turno Planta Aromáticos
- Técnico de Turno Planta FCC - CRUDO III
- Técnico de Turno Planta LUBRISUR
- Técnico de Turno Area Servicios Auxiliares

Operador Principal Destilación
 Operador Principal Hidrotratamiento
 Operador Principal Reformado
 Operador Principal Aromáticos
 Operador Principal FCC - Crudo III
 Panel Destilación
 Panel Crudo III
 Panel Aromáticos
 Panel Reformado
 Panel Calderas
 Panel Area "A" (LUBRISUR)
 Panel Area "B" (LUBRISUR)
 Panel Petroquímica - Campo Maleico
 Panel Hidrotratamiento
 Panel FCC
 Campo Crudo
 Campo Vacío (Combustibles)
 Campo Visbreaking
 Campo Crudo III
 Campo Gascón II - Red de H2
 Campo Gascón I H. Platforming - Mercox III
 Campo Platforming
 Campo Extracción TATORAY
 Campo Fraccionamiento-Parax
 Calderas Campo - Utilities
 Desmineralizadora y Servicios
 Turbinas y mando eléctrico
 Campo Vacío (LUBRISUR)
 Campo Desasfaltado
 Filtros Mek
 Campo ~~Mek~~ Furfural
 Campo Hidroacabado
 Campo Calderas LUBRISUR
 Campo Ftálico
 Zona Fumárico
 Campo FCC
 Aguas Residuales

Planificación

Jefe de Fábrica

Distribución

Inspector Mezclas y Trasiegos
 Inspector Cargamentos
 Operador Principal Mezclas y Trasiegos
 Campo Zona
 Panel Blending

Relaciones Industriales

Operador Principal D.C.I. - Aguas Residuales
 Bombero "A" D.C.I.
 A.T.S.

1.2 Refinería Tenerife

Unidades de Proceso

Técnico Turno Destilación
 Operador Principal Cadu-Vis
 Panelista Destilación
 Campo Cadu Vis
 Operador Foster II
 Campo Foster II
 Operador Principal Cadu II
 Campo Cadu II
 Técnico Turno Platforming/Amina/Hidrodesulfuración
 Operador Principal Platforming
 Panelista Platforming/Amina/Hidrodesulfuración

Campo Platforming
 Campo L.P.G.
 Operador Principal Amina/Hidrodes
 Campo Amina/Azufre
 Campo Hidrodesulfuración I
 Campo Hidrodesulfuración II

Servicios Auxiliares

Técnico Turno Electricidad/Vapor
 Operador Principal Vapor
 Panelista Vapor
 Campo Calderas/Bomba/Desmineralizadora
 Operador Desmineralizadora
 Operador Principal Electricidad
 Pupitre Mando Eléctrico
 Redes
 Equipo Torres Refrigeración
 Operador Turbinas
 Ayudante Electricidad
 Separadores

Movimiento

Técnico Mezclas y Trasiegos
 Operario Planta Aditivos/Butano
 Bombero Estación Suministros
 Operador Principal Mezclas y Trasiegos
 Técnico Turno Puerto La Hondura

Planificación

Jefe de Fábrica

Seguridad

Jefe Equipo Turno Servicio Contra Incendios
 Conductor Bombero

1.3 Factoría de Las Palmas

Jefe Turno Suministros
 Bombero

1.4 Centro de Investigación

Operador "A"

1.5 E.S.A. de Gando

Jefe de Turno

1.6 E.S.A. Tenerife Sur

Jefe de Turno

2. Puestos de Estructura Variable (Asimilables a labores de distribución o servicios).

Son los puestos de trabajo en los que las ausencias en el turno se sustituirán sólo en caso de que, a juicio de la Empresa, afecten al proceso productivo.

Ello implica, el que el trabajador que no tenga relevo, antes de abandonar su trabajo, debe tener la autorización de su mando.

2.1 Refinería Gibraltar

Distribución

Ayudante Bombero
 Marinero "A"
 Aguas Deslastres

Relaciones Industriales

Bombero Panel
Bombero "B" D.C.I.

Servicios

Control Calidad

2.2 Refinería TenerifeLaboratorio

Analistas Seguimiento Unidades y Movimiento

Movimiento

Ayudante Medidor Estación Suministros
Bombero Medidor Operaciones Interiores
Jefe Equipo Turno Puerto La Hondura
Campo Puerto La Hondura

Seguridad

Bombero Servicio Contrs Incendios

2.3 E.S.A. de Gando

Jefe Equipo Suministros

2.4 E.S.A. Tenerife Sur

Jefe Equipo Suministros
Mecánicos

2.5 Factoría Las Palmas

Jefe Equipo Suministros
Operario Muelles
Ayudante Bombero

3. Puestos con características especiales3.1 Refinería Gibraltar

El puesto de Fumárico tendrá la consideración de Estructura Constante, aunque con horario distinto.

Quedan pendientes de clasificar los puestos de Fabricación de reciente creación.

Anexo Nº 3

NORMA DE ORGANIZACION DEL EQUIPO DE REFUERZO1. Objetivo

El objetivo del Equipo de Refuerzo es facilitar la cobertura de las ausencias que pudieran producirse en los puestos de trabajo, a turno rotativo, de Unidades de Proceso y Servicios Auxiliares clasificados como de "Estructura Constante".

Prioritariamente se cubrirán las ausencias derivadas de larga enfermedad de algún trabajador, y las licencias retribuidas del punto 2.3 del Capítulo VII.

Adicionalmente, y siempre que fuera posible, el personal del Equipo de Refuerzo que no se encuentre cubriendo situaciones de larga enfermedad, cubrirá las ausencias por cualquier otro tipo de absentismo que se pudiera producir en cualquier puesto de estructura constante de la organización.

2. Composición del Equipo de Refuerzo

El Equipo de Refuerzo, de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo, estará formado por 12 personas en la Refinería de Tenerife y 15 en la de Algeciras.

3. Designación del Equipo de Refuerzo

La determinación de los distintos puestos de trabajo que deberán configurar cada puesto de trabajo del Equipo de Refuerzo, así como su distribución por áreas y plantas, se hará, oyendo a la representación del personal, por la Dirección del Centro. A estos efectos, y con diez días de antelación, la Dirección del Centro notificará al Comité de Empresa su decisión, pudiendo éste, si lo considera oportuno, informar al respecto.

Esta distribución, podrá ser modificada por la Dirección del Centro, de acuerdo con las necesidades que se presenten en cada momento, procurando, en principio, obtener la máxima flexibilidad que permita dar soluciones válidas al absentismo allí donde se produzca.

4. Puestos a cubrir

Cada miembro del Equipo de Refuerzo, tendrá que cubrir las ausencias que se produzcan al menos en dos puestos de trabajo, debiendo desarrollar durante el tiempo que fuera preciso las tareas de cualquiera de dichos puestos a cubrir, aunque fueran de diferente categoría, y que en su conjunto, conforman el puesto del Equipo de Refuerzo que tiene asignado.

Los puestos del Equipo de Refuerzo, después de tres meses de rodaje, serán descritos por la Compañía incluyendo en sus funciones las previstas de sustitución y aquellas que se le asignen, para cuando no se realicen estas sustituciones, y teniendo en cuenta los apartados previstos respecto a descripción de puestos de trabajo en el apartado 9 del Capítulo IV del Convenio Colectivo.

5. Categoría laboral

La categoría laboral de estos puestos será la que proceda, de acuerdo con la descripción del puesto de trabajo y lo previsto en el Manual de Clasificación, si bien, cualquiera que sea el resultado, se continuará realizando en el puesto resultante todas las funciones asignadas y tenidas en cuenta al clasificar el puesto. De ser superior a la que los titulares ostentan en la actualidad, al personal asignado a dichos puestos, se le abonarán las diferencias salariales que procedan y se actuará, respecto a promoción, conforme a las normas de concurso.

6. Jornada laboral

Los miembros del Equipo de Refuerzo estarán en jornada normal cuando no se hallen sustituyendo.

7. Retribución

El personal del Equipo de Refuerzo percibirá la retribución que corresponda a la categoría profesional que resulte de la oportuna descripción del puesto de trabajo. Por estar adscrito a la jornada de turno rotativo, aunque eventualmente esté en jornada normal, devengará tanto el plus de turno como el de nocturnidad y disponibilidad.

8. Funcionamiento

El personal que compone el Equipo de Refuerzo podrá ser incorporado al equipo de turno rotativo donde se produzca una

ausencia, pasando, en este caso, a seguir la rotación del turno del trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido que incorporarse a otro equipo no pudiera disfrutar de sus descansos semanales, lo disfrutará:

- a) Dentro de la semana siguiente.
- b) Con carácter previo a esta incorporación y, en este caso, en día distinto a los establecidos en las normas para descanso.

La elección entre estas dos posibilidades se hará por el departamento correspondiente, considerando las necesidades del servicio. Si, excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada, se abonará, de acuerdo con el artículo 47 del Real Decreto 28 de Julio de 1.983.

El personal que fuese designado por la Empresa, pasará del Turno de Noche al de Mañana y/o Tarde, cuando las necesidades del servicio lo requieran, conservando la percepción del Plus de Nocturnidad.

9. Equipo de Refuerzo Complementario

La Dirección del Centro podrá, de considerarlo oportuno, incrementar el número de los integrantes del Equipo de Refuerzo, hasta el límite máximo total, después de esta posible integración, de 22 personas para el Centro de Tenerife y de 28 personas para el Centro de Algeciras.

En todo caso, esta posible asignación, de acuerdo con lo anterior, sobre el mínimo de 12 y 15, respectivamente, se considera provisional y, por tanto, susceptible de reducción posterior por decisión de la Empresa.

Este equipo complementario y provisional se podrá dedicar a cubrir ausencias en puestos de estructura constante distintos de los de las Unidades de Proceso, aparte de las que en éstos se produzcan.

10. Cada miembro del equipo de refuerzo no cubrirá más de dos fines de semana al mes por descanso compensatorio de los titulares de los puestos de trabajo que tiene asignado como Equipo de Refuerzo.

Anexo nú 4

INTERCAMBIO DE HORARIOS EN CENTROS DE DISTRIBUCION

- Los cambios motivados por necesidades del servicio, a que se refiere el punto 4.2.1 de las normas de Turno Rotativo pactadas en el Convenio de 1.984, se concretan a continuación para determinados puestos de trabajo de los Centros que a continuación se relacionan:

LAS PALMAS

CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

Puesto	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	Horario
- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Operarios de Muelles	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Ayudante Bombero	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Guardián	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h

REINA SOFIA

CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

Puesto	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	Horario
- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Abastecedor	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Medición y Control Stros.	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Mecánicos	De	Turno Rotativo	A	Lunes a Viernes	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.
			A	Martes a Sábados	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.
- Rebombero	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h

GANDO

CICLO BASICO: 6 a 14 horas / 14 a 22 horas / 22 a 6 horas.

Puesto	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	Horario
- Jefe Equipo Suministros	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Abastecedor	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Medición y Control Stros.	De	Turno Rotativo	A	Turno T M D	y viceversa	- Horario 6 a 14 h./14 a 22 h
- Mecánicos	De	Turno Rotativo	A	Lunes a Viernes	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.
			A	Martes a Sábados	y viceversa	- Horario 6 a 14 h.

El personal asignado a turnos de mañana o tarde pasará a turno de noche cuando circunstancialmente las necesidades del servicio lo requieran, garantizándose, en todo caso, los descansos.

Igualmente, el personal que se asigne a los turnos de mañana y/o tarde, por seguir perteneciendo a la jornada de turno rotativo, devengará íntegramente los pluses de turno y nocturnidad que para dicha jornada se encuentran establecidos.

El turno TMD, podrá ser cambiado por el TMMOD para la totalidad del personal de cualquier Centro adscrito a este tipo de jornada, previa solicitud de los representantes de personal.

El personal adscrito a los turnos de mañana y tarde se designará de forma rotativa entre todos los componentes del grupo de trabajo, planificándose esta rotación de forma anual y de acuerdo con el Comité de cada Centro. En todos los casos, la jornada anual del trabajador se ajustará a la pactada en este Convenio.

ANEXO Nº5

LIQUIDACION DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE LA JORNADA DE TURNO

El tiempo de descanso devengado y no disfrutado, por realización de ciclos no tipificados en la normativa de la jornada de turno, ya sea por cambios de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

1. Método para practicar la liquidación

- Se entenderá por período a liquidar cada uno de los doce meses naturales del año, iniciándose, por tanto, cada período el día 1 y finalizando el último día de dicho mes natural.

- Las horas correspondientes a las jornadas de trabajo realizadas para cubrir vacaciones de un compañero, se sumarán a las horas teóricas que correspondiera realizar ese mes, computándose el total a todos los efectos como las horas teóricas correspondientes a dicho período mensual.

- La liquidación del exceso de horas sobre la jornada teórica se realizará de la siguiente manera:

a) Se abonará como extraordinario el exceso de horas sobre las correspondientes a cada día. Por ejemplo, 4 horas por cada jornada especial.

b) Se abonará como extraordinario el tiempo trabajado en los días correspondientes de descanso, consecutivos a seis días de trabajo ininterrumpidos, independientemente del ciclo que se está realizando.

Así pues, si se realiza un ciclo de trabajo de 6T-4D se abonarán como extraordinarios, si se trabajan, hasta cuatro días, y hasta dos si se trató de un ciclo de 6T-2D.

c) Se abonará como exceso de jornada mensual todo lo que exceda del tiempo de trabajo teórico y no esté contabilizado como cobertura de vacaciones ni abonado de acuerdo con los apartados a) y b) de esta Norma.

- Si en el ciclo previsto para un trabajador, se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoples de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, éstos se contabilizarán, a efectos del número de horas a realizar, como si de hecho se hubieran trabajado.

- El hecho, por sí solo, de realizar una o varias noches consecutivas, no da derecho a descansar en los días siguientes a dichas jornadas de noche.

Esta situación se da, entre otras, bien por pasar del turno de mañana o tarde al turno de noche, (Anexo nº 4 del Conve-

nio Colectivo), o bien en situaciones eventuales en las jornadas de turnos rotativos.

- Si dentro de un período normal de seis días de trabajo existiera a su vez un ciclo completo e ininterrumpido de jornadas especiales, se abonarán por cada día completo que exceda de este último ciclo y hasta un máximo de dos, ocho horas extraordinarias por cada uno de ellos. Estas horas extraordinarias no se computarán como horas teóricas de trabajo.

- En ningún caso, se abonarán más de una vez las mismas horas extraordinarias, ni por el mismo concepto ni por conceptos distintos.

Asimismo no se contabilizará como tiempo de cobertura de vacaciones aquél que se abone como horas extraordinarias.

- Cuando se de la circunstancia que un trabajador, después de realizar de forma continuada e ininterrumpida, los turnos de:

Primera Tarde y Primera Noche, salga de este último a las 6,00 horas de la mañana y, luego, a las 14,00 horas se incorpore al turno de tarde, o

Primera Mañana y Primera Tarde, sale de este último a las 22,00 horas y, luego, a las 6,00 horas se incorpore al turno de mañana, o

Primera Noche y Segunda Mañana, sale de este último a las 14,00 horas y, luego a las 22,00 horas se incorpore al turno de noche.

Excepcionalmente, y para estos tres únicos casos, se establece una gratificación equivalente al importe de cuatro horas extraordinarias.

2. Consideraciones sobre la liquidación del Plus de Turno

Salvo en los casos en que la sustitución sea exclusivamente por vacaciones, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1ª. Por cada jornada de turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche, se percibirá un Plus de Turno.

2ª. Por cada jornada de turno rotativo o especial que se realice de noche, se percibirá independientemente del Plus de Turno, un Plus de Nocturnidad.

3ª. Cuando se realicen jornadas especiales de mañana/tarde (sol) o tarde/noche (luna), se percibirá por cada una de estas jornadas un Plus de Turno extraordinario.

4ª. Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio Plus de Turno.

EJEMPLOS DE LIQUIDACIONES DE JORNADAS DE "TURNO ROTATIVO"

EJEMPLO Nº 1

Situación de Absentismo con cambio de ciclo

```

JORNADA TEORICA   T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D
                   |
                   | B B B B
                   |
JORNADA REAL      T T M M T T M M N N D D T T M M N N D D T T M M N N D D D D
    
```

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/H
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144		176			32	32	

EJEMPLO Nº 2

Situación de Absentismo

```

JORNADA TEORICA   T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D
                   |
                   | 8 8           8 8           8 8
                   |
JORNADA REAL      T T M M N N D D T T T T M M N N N N D D D D T T M M N N N N D D D D
    
```

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/H
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144		192			48	48	

EJEMPLO Nº 3

Situación de Absentismo con cambio de ciclo

```

JORNADA TEORICA   T T M M N N D D D D D T T M M N N D D D D D T T M M N N D D D D
                   |
                   | 4 4     12 12 4 4     4 4 4 4
                   |
JORNADA REAL      T T M M L L D D S S L L D D S S L L D D D T T M M N N D D T T
    
```

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/H
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144		176	16	32	24	72	

EJEMPLO Nº 4

Absentismo con cambio de ciclo

JORNADA TEORICA	T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D
JORNADA REAL	4 4 12 12 4 4 T T M M L L D D S S L L N N D D T T M M N N D D N N D D D D

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144		160		16	24	40	

EJEMPLO Nº 5

Situación de Absentismo con cambio de ciclo

JORNADA TEORICA	T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D
JORNADA REAL	4 4 4 4 8 8 4 4 4 4 8 8 S S M M L L D D T T S S L L N N D D T T M M N N D D T T M M

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144		192	16	32	32	80	

EJEMPLO Nº 6

Vacaciones de un miembro del equipo

JORNADA TEORICA	T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D
JORNADA REAL	T T M M N N D D M M T T M M N N D D M M T T M M N N D D D D

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144	32	176					4

EJEMPLO Nº 7

Vacaciones de un miembro del equipo

	Absentismo																														
JORNADA TEORICA	T	T	M	N	N	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	D	D		
JORNADA REAL	T	T	M	N	N	D	D	T	T	M	N	N	T	T	M	N	N	T	T	M	M	N	N	T	T	M	M	N	N	D	D

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144	48	224			32	32	6

EJEMPLO Nº 8

Vacaciones de un miembro del equipo

	Absentismo																												
JORNADA TEORICA	T	T	M	N	N	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	D	D
JORNADA REAL	T	T	M	N	N	D	D	T	T	S	S	L	L	D	D	S	S	L	L	N	N	D	D	T	T	M	M	N	N

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144	48	192		32	32	64	2

EJEMPLO Nº 9

Vacaciones de un miembro del equipo

	Absentismo																												
JORNADA TEORICA	T	T	M	N	N	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N	D	D	D	D
JORNADA REAL	T	T	M	N	N	D	D	T	T	M	M	L	L	D	D	S	S	L	L	D	D	D	D	T	T	M	M	N	N

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144	48	176		24		24	4

EJEMPLO Nº 10

Vacaciones de un miembro del equipo

JORNADA TEORICA		Absentismo												T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D							
		T T M M N N D D D D T T M M N N D D D D																			
		4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4																			
JORNADA REAL		S S L L D D S S L L D D S S L L D D S S												N N D D T T M M N N							

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES DE TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
144	48	176		56		56	4

EJEMPLOS DE LICENCIACIONES DE JORNADAS DE "TURNO MAÑANA Y TARDE"

EJEMPLO 110

JORNADA TEORICA
JORNADA REAL

Absen-						Refuer-					
sismo						so					
T	N	O	T	N	O	T	N	O	T	N	O
T	N	O	T	N	O	T	N	O	T	N	O

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO SIN CAMBIO DE CICLO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
160		160					

EJEMPLO 120

JORNADA TEORICA
JORNADA REAL

Absen-						Refuer-					
sismo						so					
T	N	O	T	N	O	T	N	O	T	N	O
T	N	O	T	N	O	T	N	O	T	N	O

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO SIN CAMBIO DE CICLO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
160		144					

EJEMPLO 130

JORNADA TEORICA
JORNADA REAL

Cambio de Ciclo											
T	N	O	T	N	O	T	N	O	T	N	O
T	N	O	T	N	O	T	N	O	T	N	O

HORAS TEORICAS		HORAS NORMALES TRABAJO	EXCESO JORNADA MENSUAL	EXCESO JORNADA DIARIA Y*	TRABAJO EN DESCANSO SIN CAMBIO DE CICLO	TOTAL HORAS EXTRAS ABONAR	DIAS CUBIERTOS DE VACACIONES H/B
POR SU CICLO	PARA CUBRIR VACACIONES						
160		168	8			8	

* Convenio Colectivo. Anexo 4. Punto 1. Apartado 5.
1) Descanso por imposibilidad de realizar la jornada de mañana.

TABLA DEL AÑO : 1991

ANEJO Nº 9

VALOR DEL PREMIO DE ANTIGUEDAD

ANTIG.	NIV.1	NIV.2	NIV.3	NIV.4	NIV.5	NIV.6	NIV.7	NIV.8	NIV.8B	NIV.9	NIV.10	NIV.11	NIV.12	NIV.13
1T	2.372	2.435	2.580	2.962	3.294	3.444	3.952	4.443	4.835	5.306	6.010	6.010	7.401	7.401
2T	4.744	4.869	5.161	5.925	6.587	6.888	7.905	8.886	9.671	10.612	12.019	12.019	14.802	14.802
2T 1Q	9.488	9.738	10.322	11.849	13.175	13.775	15.809	17.771	19.342	21.223	24.039	24.039	29.604	29.604
2T 2Q	14.232	14.607	15.483	17.774	19.762	20.663	23.714	26.657	29.012	31.835	36.058	36.058	44.407	44.407
2T 3Q	18.976	19.476	20.644	23.698	26.349	27.551	31.619	35.543	38.683	42.447	48.078	48.078	59.209	59.209
2T 4Q	23.720	24.345	25.805	29.623	32.937	34.438	39.524	44.428	48.354	53.059	60.097	60.097	74.011	74.011
2T 5Q	28.464	29.214	30.965	35.547	39.524	41.326	47.428	53.314	58.025	63.670	72.116	72.116	88.813	88.813
2T 6Q	33.208	34.083	36.126	41.472	46.111	48.214	55.333	62.200	67.696	74.282	84.136	84.136	103.615	103.615
2T 7Q	37.952	38.952	41.287	47.396	52.699	55.101	63.238	71.085	77.367	84.894	96.155	96.155	118.417	118.417
2T 8Q	42.696	43.821	46.448	53.321	59.286	61.989	71.143	79.971	87.037	95.505	108.175	108.175	133.220	133.220

ANEJO Nº 10

NORMATIVA SOBRE RETRIBUCION DEL PLUS DE TURNO Y NOCTURNIDAD

1. Esta normativa se aplicará a todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo adscritos a la jornada de turno rotativo o A/B.

2. Sin perjuicio de lo señalado en los puntos 1.3 y 3.4 del Capítulo V del presente Convenio, ambas partes acuerdan que el importe de los pluses de turno y nocturnidad teóricos, es decir, los que cada trabajador debería realizar en un año, se divida en 12 partes iguales, según las cantidades que figuran en la Tabla del Anexo nº 8.

Dadas las diferentes situaciones que se dan dentro de la jornada A/B, las tablas de retribución mensual por este concepto serán establecidas en cada Centro de Trabajo de acuerdo con sus situaciones específicas y según la filosofía expuesta en el párrafo anterior de este punto.

Estas cantidades se harán efectivas en la nómina de cada mes y serán independientes del número de turnos y nocturnidades que realice cada trabajador, con excepción de los considerados como extraordinarios.

3. Se consideran pluses extraordinarios, los que se devengan por: Jornadas Especiales, Anticipaciones, Prolongaciones y Trabajos en días de descanso.

Estos pluses extraordinarios se harán efectivos en la nómina de cada mes, y con los valores de la tabla del Anexo nº 8.

4. Por cada jornada de turno que se deja de realizar, se descontará un plus de turno y un plus de nocturnidad, si aquella fuera nocturna, según valores de la tabla del Anexo nº 8. Estos descuentos se realizarán en la nómina del mes de Diciembre.

5. No se efectuarán descuentos de los Pluses de Turno y Nocturnidad por motivos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades o por licencias, siempre y cuando el personal adscrito a turno rotativo tenga un índice de absentismo por aquellos motivos en el año en curso, no superior al 5,07%.

En el supuesto que dicho índice de absentismo fuera superior, se descontará a cada trabajador los pluses de turno correspondientes a las jornadas no realizadas durante el año.

6. Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotativo o A/B, por decisión de la Empresa pasara circunstancialmente y de forma provisional a realizar trabajos en jornada normal, no se descontarán los pluses de turno y nocturnidad que le pudiesen corresponder a los días que permanezca en esta situación.

7. En los casos de I.L.T. en cualquiera de sus modalidades y/o licencias, la diferencia entre la cantidad mensual que se abona según lo señalado en el punto 2 y la parte proporcional de la misma correspondiente a los días trabajados, se abonará como Complemento de Empresa y siempre tendrá carácter de adelanto a expensas de la posible regularización de final de año.

8. Aquel personal que su jornada habitual sea distinta a la de turnos rotativos o turno A/B y eventualmente realice alguna de éstas, devengará cada día de turno un plus del valor de la tabla del Anexo nº 8, que se abonará en la nómina del mes correspondiente.

TABLA DEL AÑO : 1991

ANEXO Nº 11

MODULO BASE CALCULO HORAS EXTRAORDINARIAS

ANTIG.	NIV.1	NIV.2	NIV.3	NIV.4	NIV.5	NIV.6	NIV.7	NIV.8	NIV.8B	NIV.9
S.A.	820	820	820	907	996	1.064	1.190	1.354	1.478	1.646
1T	844	844	844	929	1.027	1.095	1.224	1.393	1.519	1.693
2T	867	867	867	955	1.052	1.121	1.256	1.431	1.560	1.735
2T 1Q	909	909	909	1.002	1.107	1.182	1.325	1.504	1.642	1.825
2T 2Q	954	954	954	1.055	1.160	1.239	1.392	1.578	1.724	1.917
2T 3Q	996	996	996	1.107	1.219	1.299	1.457	1.657	1.804	2.008
2T 4Q	1.041	1.041	1.041	1.156	1.274	1.357	1.524	1.732	1.888	2.095
2T 5Q	1.085	1.085	1.085	1.206	1.327	1.416	1.591	1.805	1.972	2.186
2T 6Q	1.130	1.130	1.130	1.256	1.385	1.473	1.660	1.882	2.054	2.275
2T 7Q	1.172	1.172	1.172	1.308	1.445	1.533	1.727	1.959	2.132	2.365
2T 8Q	1.217	1.217	1.217	1.358	1.497	1.591	1.795	2.033	2.216	2.458

TABLA DEL AÑO : 1991

ANEXO Nº 12

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

ANTIG.	NIV.1	NIV.2	NIV.3	NIV.4	NIV.5	NIV.6	NIV.7	NIV.8	NIV.8B	NIV.9
S.A.	1.435	1.435	1.435	1.587	1.744	1.863	2.083	2.370	2.587	2.881
1T	1.476	1.476	1.476	1.625	1.796	1.916	2.141	2.438	2.658	2.962
2T	1.518	1.518	1.518	1.671	1.840	1.962	2.199	2.504	2.729	3.036
2T 1Q	1.590	1.590	1.590	1.754	1.936	2.069	2.318	2.632	2.873	3.193
2T 2Q	1.670	1.670	1.670	1.846	2.029	2.168	2.436	2.762	3.017	3.356
2T 3Q	1.744	1.744	1.744	1.936	2.132	2.272	2.550	2.900	3.156	3.513
2T 4Q	1.821	1.821	1.821	2.023	2.230	2.376	2.668	3.031	3.304	3.666
2T 5Q	1.900	1.900	1.900	2.110	2.323	2.479	2.784	3.160	3.452	3.825
2T 6Q	1.977	1.977	1.977	2.199	2.424	2.577	2.905	3.293	3.595	3.982
2T 7Q	2.052	2.052	2.052	2.288	2.529	2.682	3.022	3.428	3.731	4.138
2T 8Q	2.129	2.129	2.129	2.377	2.620	2.784	3.142	3.558	3.879	4.301

ANEXO Nº 11

FORMULA DE PARTICIPACION EN RESULTADOS

$$\text{IPR} = \frac{\text{CASH-FLOW AÑO} - 10^*}{\text{PLANTILLAX AÑO}} - \text{PROMEDIO IPR TRES AÑOS ANTERIORES}$$

IPR = Indica de Participación en Resultados.

CASH-FLOW = Beneficios más amortizaciones, una vez deducidos los dividendos aportados por otras sociedades filiales o participadas del Grupo.

PLANTILLAX = Suma de la plantilla total de la Compañía al final de cada uno de los meses del año, dividida entre doce.

PROMEDIO AÑOS ANTERIORES = Cash-Flow a pesetas actuales, corregidas en función del Índice de Precios al Consumo medio de cada año.

Si el IPR del año corriente resulta superior al IPR promedio de los tres años anteriores, producirá una liquidación consistente en aplicar el índice diferencial al importe de la retribución fija bruta anual de cada trabajador en el año de que se trate (excluido de la misma el concepto Plus de Condiciones de Trabajo), con los siguientes límites:

- Mínimo de un 0'25% sobre la aludida retribución, si el resultado positivo del índice diferencial fuese inferior a 0'25.
- Máximo de un 0'50% sobre la aludida retribución, si el resultado positivo del índice diferencial fuese superior a 0'50.

ANEXO Nº14

NORMAS DE CONCURSO

1. Declaración de la vacante a cubrir por concurso, cobertura provisional y cambio de categoría de los puestos.

1.1 Las Jefaturas de Personal procederán a publicar la relación de todos los puestos vacantes conforme se vayan produciendo. Dicha relación irá acompañada del organigrama del Departamento en el que queda ubicado cada puesto, denominación y categoría laboral del mismo. En esta relación se consignarán únicamente aquellos puestos que deban ser provistos por concursos de ascensos. De igual manera se consignarán los que estén cubiertos de manera provisional, pendientes de concurso.

Asimismo las Jefaturas de Personal estarán obligadas a comunicar dichas convocatorias de concurso a los demás Centros de Trabajo de la Compañía con una antelación mínima de 30 días a la fecha de la realización de las pruebas.

1.2 Al objeto de que los trabajadores puedan recurrir contra la relación de vacantes publicada, se abre un plazo de diez días en los que pueden dirigirse, por escrito, a las Jefaturas de Personal bien directamente o a través del Comité de Empresa, exponiendo su disconformidad con la misma. Las Jefaturas de Personal deberán resolver y presentar la relación definitiva, si estimaran modificaciones, en el plazo de cinco días.

1.3 En aquellos casos en que el Jefe del Departamento estime que, debido a la naturaleza del trabajo, no puede espe-

rarse a la realización de los trámites necesarios para la asignación definitiva por concurso ordinario, designará el trabajador que ocupe temporalmente la vacante hasta la resolución del mismo.

1.4 Cuando un trabajador lleve cumplido un año de permanencia en el puesto, si por reajuste técnico se le asignara a dicho puesto una categoría superior, cualquiera que fuese su nivel, no será preciso realizar prueba alguna y será ascendido automáticamente a la nueva categoría, previa información al Comité de Empresa del Centro, que tendrá un plazo de diez días para ejercitar el trámite de audiencia.

Se exceptúa de este ascenso automático al personal que esté interinamente sustituyendo a otro trabajador, conforme al artículo 79 de la Ordenanza de Refino de Petróleos, por licencia, cumplimiento de Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa, que no obstante ello, aun no ascendiendo y mientras ocupe el puesto percibirá la diferencia de categoría. Al incorporarse el sustituido, si llevara anteriormente un año en el puesto, será ascendido automáticamente. Se entenderá como reajuste técnico, a efectos de estas normas, la variación o inclusión en el puesto de trabajo de nuevas tareas o funciones que determinen una categoría superior.

También quedarán exceptuados de este ascenso automático, debiendo salir dicha plaza a concurso, aquellos reajustes técnicos que se produzcan a menos de cinco años del anterior reajuste que supusiera ascenso para dicho puesto, o que suponga un salto de más de dos categorías. A estos efectos, un puesto de trabajo deba considerarse el mismo, independientemente de sus posibles cambios de nombre, cuando sus funciones no hayan variado sustancialmente.

1.5 Los trabajadores que hubieran aprobado un concurso de ascenso con una puntuación superior al 79% de la suma de las puntuaciones de las pruebas básicas, teórico-específicas y prácticas, pero no hubieran obtenido plaza por haber concursantes con mejor puntuación, tendrán derecho a cubrir automáticamente las nuevas vacantes que se produzcan en dicho puesto, si éstas se produjeran en el transcurso del año siguiente a la celebración del concurso.

La asignación automática de vacantes se hará por riguroso orden de puntuación. Una vez transcurrido dicho año, los aspirantes perderán tal derecho, debiendo cubrirse las vacantes que se produzcan por medio de un nuevo concurso.

2. Ambito del Concurso

2.1 Todo el personal fijo de la Compañía podrá optar libremente a concursar a los puestos de trabajo que la Empresa cubra mediante esta Norma, en cualquier Centro de Trabajo, salvo que el interesado se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Estar clasificado en un grupo retributivo superior al de las plazas a cubrir.
- b) Tener contrato eventual o hallarse en período de prueba en la Empresa.
- c) Estar en período de excedencia voluntaria.

Los traslados que se produzcan como consecuencia de que un productor obtenga plaza radicada en lugar distinto al de su residencia, se consideran voluntarios.

En lo que se refiere a concursos del personal que resultara afectado por las situaciones reguladas en la norma de estabilidad de empleo, para la asignación de vacantes, se estará a lo dispuesto en dicha norma.

2.2 Estarán sujetos a la presente Norma de Concurso, los puestos de trabajo hasta el Nivel 7 inclusive, con la excepción del procedimiento que se expresa en el apartado siguiente.

2.3 Los puestos de trabajo con categoría de Perito, se ajustarán para su resolución al procedimiento que a continuación se indica:

2.3.1 Serán considerados técnicamente aptos los tres primeros clasificados, por vacantes a cubrir, siempre que las puntuaciones globales alcanzadas en las pruebas estén por encima del 65% de la puntuación de éstas.

El Tribunal presentará estos candidatos a la Dirección del Centro correspondiente, quien con el asesoramiento que crea conveniente, seleccionará al que considere más adecuado para cubrir dicha vacante, en el plazo máximo de cinco días.

No será de aplicación para este sistema especial de concurso la reserva señalada en el punto 1.5.

El Director del Centro, en el supuesto de que el Jefe del Departamento hubiera seleccionado, de los tres concursantes, a quien no hubiera alcanzado la puntuación superior, queda obligado a enviar un informe a la representación del personal señalando las causas que motivaron su decisión.

2.4 Los gastos de desplazamiento del personal para participar en los concursos, serán por cuenta de los concursantes, no devengándose dietas por tal concepto, y tendrán carácter de licencias retribuidas las horas no trabajadas por asistencia a los mismos.

3. Publicación del Concurso

3.1 Las Jefaturas de Personal, publicarán en todos los Centros, la convocatoria de concurso de todas las vacantes, conforme se vayan produciendo, expresando el nombre y categoría del puesto, localización del mismo, dentro del Organigrama del Departamento a que pertenezca, número de plazas y plazo de entrega de solicitudes.

3.2 La Empresa estará obligada a facilitar a los trabajadores que lo requieran, si la hubiere, aquella documentación necesaria relativa a las materias objeto del concurso. De igual manera, permitirá el acceso al puesto de trabajo al que se vaya a concursar aquellos trabajadores que deseando concursar, soliciten conocerlo, siendo en todo caso el acceso fuera de las horas de trabajo y de acuerdo con el mando de la Sección donde se ha producido la vacante.

3.3 Para la obtención de las bases y programas del concurso, así como de la información complementaria necesaria, se remitirán los interesados a Servicios de la Jefatura de Personal.

En las bases se hará constar:

- 1) Categoría laboral del puesto a cubrir.
- 2) Descripción del puesto de trabajo.
- 3) Plazo máximo de admisión de solicitudes.
- 4) Programas de materias objeto de examen.
- 5) Número de pruebas a realizar en cada tipo de examen.
- 6) Cuadro de puntuaciones según antigüedad, formación y conocimientos básicos, teóricos y prácticos.
- 7) Composición del Tribunal.
- 8) Fecha de realización de las pruebas.

Las bases irán firmadas por todos los miembros del Tribunal.

4. Solicitudes

4.1 Los trabajadores que deseen participar en el Concurso, habrán de solicitarlo por escrito a la Jefatura de Personal, donde la hubiera, o, en defecto de ésta, a la Dirección de su Centro de Trabajo, exponiendo claramente la plaza a la que tiene intención de concursar.

Estos escritos habrán de presentarse antes de transcurridos diez días desde la finalización del plazo de publicación de las bases.

5. Pruebas y programas

5.1 Los exámenes constarán de tres tipos de pruebas: Básicas, Teóricas y Prácticas.

5.2 Los programas serán confeccionados por el Tribunal designado al efecto.

5.3 Los programas no se modificarán para un posible nuevo concurso, si las características y exigencias del mismo no hubieran variado a juicio del Tribunal.

5.4 El programa de conocimientos básicos estará adecuado a las exigencias del puesto de trabajo.

5.5 El programa para la realización de las pruebas teóricas estará referido a temas relacionados directamente con las funciones que el puesto de trabajo tenga asignadas.

5.6 El ejercicio práctico estará referido a las tareas que se realicen en el puesto de trabajo sometido a concurso.

5.7 La extensión de los programas estará en función del contenido del puesto.

5.8 Para aquellos puestos que requieran la posesión de un mínimo de profesionalidad en un oficio o conocimientos específicos, tales como: soldadura, torno, conducción de vehículos, mecanografía, idiomas, etc., se realizarán pruebas previas de carácter eliminatorio y con calificación única de apto o no apto. Estas pruebas se realizarán por el personal designado por el Tribunal al efecto, debiéndose fijar en la convocatoria correspondiente.

6. Composición del Tribunal

6.1 El Tribunal estará compuesto por cuatro miembros:

- 1) Un Presidente, que será el Jefe de Personal del Centro o persona en quien delegue, con voto propio y el decisorio en caso de empate.

El Presidente del Tribunal designará un Secretario sin derecho a voto.

- 2) Un Vocal que sea conocedor del puesto de trabajo, el cual será designado por la Dirección del Centro a propuesta del Jefe del Departamento donde se encuentre el puesto a cubrir.
- 3) Un Vocal designado por el Comité de Empresa.
- 4) Un Vocal designado por el Comité de Empresa de entre las personas que conozcan suficientemente el puesto de trabajo que sale a concurso.

Asimismo se designarán Secretario y Vocales Suplentes.

- 6.2 Con anterioridad a la celebración de las pruebas, los Servicios Médicos de la Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto. El Servicio Médico emitirá dictamen de APTO. o NO APTO. y contra este dictamen se podrá apelar ante el Tribunal, debiendo ésta pedir los informes médicos necesarios a efectos comparativos, paralizando el desarrollo del concurso hasta que se resuelva la apelación del trabajador, dentro de los plazos establecidos en el calendario del concurso. En el caso de que los informes sean contradictorios, decidirá el informe del Inspector Médico de la zona.
- 6.3 El Tribunal se constituirá por iniciativa de la Empresa, en el plazo de cinco días de convocarse las vacantes.

7. Baremo y cuadro general de puntuación

- 7.1 La calificación de los concursantes se realizará de acuerdo con siguiente baremo:
 - a) Antigüedad.- Un punto por año o fracción como empleado fijo en plantilla, hasta un máximo de 15 puntos. Un punto, hasta 10, por cada semestre o fracción que se lleve en la categoría que ostente el concursante.
 - b) Prueba básica.- Se valorará de 0 a 10 puntos.
 - c) Prueba teórico-específica.- Se valorará de 0 a 30 puntos.
 - d) Prueba práctica.- De 0 a 40 puntos.
 - e) Titulaciones oficiales.- Hasta 4 puntos.

NOTA.- La puntuación del punto e) será calificada a juicio del Tribunal.

- 7.2 Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de un 50% en el total de las puntuaciones previstas para las pruebas básicas, teórico-específicas y prácticas, siempre y cuando en las pruebas prácticas se haya obtenido un mínimo de más de un 50% de la puntuación exigida.

8. Actuación del Tribunal

8.1 Será competencia del Tribunal:

- a) La confección de las listas de admitidos a examen, que se publicarán dentro de los seis días siguientes al término del plazo de presentación de solicitudes.
- b) Durante los diez días siguientes, se podrán presentar, por parte de los trabajadores que así lo deseen, aquellas reclamaciones que consideren oportunas contra la citada lista.
- c) Durante los cinco días siguientes, el Tribunal re-

solverá lo relacionado con el punto anterior, publicando de inmediato la lista definitiva de admitidos a examen.

La realización de los exámenes en ningún caso será anterior a los 45 días de publicadas las bases del concurso.

- d) Resolver sobre las peticiones de ocupación de puesto del personal al que se refiere la Norma de estabilidad en el empleo y de acuerdo con lo dispuesto en la indicada Norma.

- 8.2 El Tribunal podrá fijar el orden de realización de las pruebas. Caso de fijarse las pruebas prácticas en primer lugar y no alcanzarse la puntuación exigida para ser declarado APTO, el concursante no realizará el resto de las pruebas.

El Tribunal establecerá los medios que estime oportunos para dejar constancia de la actuación de los distintos concursantes en los exámenes prácticos.

- 8.3 El Tribunal confeccionará, valorará y calificará las pruebas básicas, teórico-específicas y prácticas. Por acuerdo mayoritario, el Tribunal puede solicitar asesoramiento técnico por personal ajeno o no a la Empresa.

- 8.4 La publicación de los resultados obtenidos por los concursantes se hará antes de cinco días después de la finalización de las pruebas.

- 8.5 Será competencia del Tribunal la propuesta del trabajador mejor calificado para el puesto de trabajo concursado, salvo que existan apelaciones, en cuyo caso, deberá esperar a la resolución del recurso por quien proceda.

- 8.6 El número de concursantes propuestos no podrá ser nunca superior al de plazas concursadas.

- 8.7 El Secretario levantará Acta de las actuaciones del Tribunal, siendo necesaria para la validez de la misma la conformidad de la mayoría de los componentes del Tribunal.

9. Apelaciones a las decisiones del Tribunal

- 9.1 Sobre lo actuado por el Tribunal se podrá recurrir por escrito ante el Director del Centro en el plazo de cinco días hábiles de hecho público el resultado del concurso. Esta resolverá en el plazo máximo de siete días hábiles, de acuerdo con su criterio, y previo informe de la Representación del Personal, pudiendo ordenar la repetición del concurso con un nuevo Tribunal en el plazo máximo de un mes, si lo considera conveniente.

- 9.2 Contra la resolución de la Dirección del Centro cabrá recurso ante la Jurisdicción Laboral Competente en el ámbito territorial del Centro donde radique la vacante.

- 9.3 Si pasados treinta días naturales de la fecha en que se hizo pública la decisión del Director del Centro, no se hiciera uso de este derecho, se entenderá que aceptan la misma.

- 9.4 Los concursantes que recurran ante la Dirección del Centro o Jurisdicción Laboral Competente, deberán comunicar a la Secretaría del Tribunal el hecho del recurso, entendiéndose que, de no haber sido comunicado en los plazos fijados en la presente normativa, aceptan la decisión adoptada.

- 9.5 Las resoluciones a los recursos presentados se da traslado a la Secretaría del Tribunal, para su información y demás efectos.
- 9.6 Excepcionalmente, en tanto dure la tramitación de los recursos, se mantendrá en suspenso el ascenso a la categoría propia de la plaza recurrida. En este caso, si estuviese desempeñada la plaza provisionalmente por un trabajador, éste podría continuar ocupando el puesto eventualmente, percibiendo el suplemento por diferencia de categoría a que hubiese lugar, o podría ser sustituido por otro trabajador, también provisionalmente, de acordarlo así la Dirección del Centro.
- 9.7 En el caso de que el puesto no estuviese ocupado por el trabajador que ganó la plaza en concurso, y el resultado de la reclamación fuera desfavorable al recurrente, el trabajador que ganó el concurso ostentará la categoría con carácter retroactivo a la fecha de publicación de los resultados del Concurso.

10. Disposiciones Finales

- 10.1 En los ascensos ganados por concurso, la nueva categoría obtenida tendrá efectividad a partir del día primero del mes en que se hubieran celebrado los exámenes, salvo lo dispuesto en el punto 9.6.

Una vez adjudicada la plaza a un trabajador, éste se incorporará a su nuevo puesto de trabajo dentro de un plazo máximo de tres meses.

- 10.2 La participación en un concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas a las concursadas, o producidas con posterioridad al año de realizadas las pruebas.
- 10.3 La renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo para que la ocupe el siguiente en puntuación, siempre y cuando hubiere superado los mínimos establecidos para los mismos en estas Normas.
- 10.4 La obtención de una plaza por concurso, obliga a la Empresa a no trasladar ni cambiar a ese trabajador a otro puesto de trabajo de igual categoría durante un periodo de ocho meses, salvo mutuo acuerdo entre las partes.
- 10.5 En caso de empate entre dos o más trabajadores en las puntuaciones obtenidas en un concurso, se dará el siguiente orden de prioridad, a los efectos de determinar a quién corresponde la plaza:

- Mayor puntuación en el total de las pruebas objeto de examen.
- Mayor antigüedad en turno (personal actualmente en turno).
- Mayor antigüedad en la Compañía.
- Mayor edad.

Si el concurso fuera declarado desierto por el Tribunal, por no haber superado ninguno de los aspirantes el mínimo establecido, o no haberse presentado ningún trabajador a las pruebas, la Empresa y la representación del personal, de mutuo acuerdo, optarán por sacar a concurso con carácter extraordinario la vacante en los treinta días siguientes a la fecha de proclamada oficialmente esta circunstancia, o cubrir dicha vacante por libre designación, o proveer la vacante del exterior, según la

urgencia de cobertura de la misma y a la vista de las posibilidades reales de poder encontrar los candidatos dentro de la Compañía con las características personales adecuadas al puesto de trabajo.

De no existir al respecto mutuo acuerdo, se efectuará un concurso extraordinario, que se desarrollará excepcionalmente, en todos sus trámites, en el plazo de 25 días, y si así tampoco se cubriera la plaza, quedará facultada la Empresa para cubrirla directamente por libre designación por personal de la Compañía o de nueva contratación.

CALENDARIO

Publicación de vacantes	Día 1
Composición del Tribunal	Día 2 al 6
Preparación y publicación de bases	Día 7 al 14
Reclamaciones sobre vacantes	Día 2 al 12
Resolución sobre reclamaciones	Día 3 al 13
Presentación de solicitudes	Día 14 al 23
Lista admitidos con sus puntuaciones y fechas exámenes.	Día 24 al 30
Reclamación sobre admitidos	Día 24 al 34
Nueva publicación, si ha habido reclamaciones aceptadas.	Día 35 al 40
Realización de las pruebas	Día 46 al 70

ANEXO Nº 15

NORMA DE VACACIONES

La presente Norma se considerará como complementaria de las disposiciones legales vigentes.

1. PERSONAL DE JORNADA NORMAL Y A/B

1.1 Vacaciones correspondientes al año en curso

- Todo el personal sujeto a jornada normal o Turno A/B, tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le correspondan en dicho periodo.
- Los 25 días laborables de vacaciones se podrán disfrutar sin limitación de fracciones.
- Todas las fracciones serán de días completos.

1.2 Vacaciones atrasadas

- Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa.

No se descontará, durante el año correspondiente, a efectos de disfrute, la parte proporcional al tiempo que el trabajador hubiera estado en incapacidad laboral transitoria, disfrutándose durante dicho año sin posible acumulación en años posteriores al que correspondan, salvo que la indicada incapacidad se produzca o -iniciada en el primer semestre del año- continúe en el último semestre de ese año, en cuyo caso se disfrutarían dentro de los seis meses siguientes al alta.

1.3 Plan de Vacaciones

- 1.3.1 Todo el personal sujeto a estas jornadas, tendrá que entregar, antes del 31 de Marzo de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por la Jefatura del Departamento donde se presten los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir.
- 1.3.2 En el supuesto de que el 31 de Marzo de cada año, algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices de esta Norma, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, quedando, por tanto, el personal implicado, obligado a sujetarse a él.
- 1.3.3 Sólo en el caso de que el Plan de Vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de disfrute a otras fechas distintas a las programadas.
- 1.3.4 Los Departamentos darán las máximas facilidades al personal para que pueda disfrutar sus vacaciones preferentemente en los meses de verano, siempre y cuando se garantice el servicio sin que suponga el realizar horas extraordinarias.
- 1.3.5 Los dos primeros sábados que el personal de jornada A/B incluya en su plan de vacaciones y que le correspondiese trabajar, no serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo de vacaciones.

A partir del tercer sábado que le corresponda trabajar que solicite como vacaciones, se le contabilizará medio día por cada uno de éstos.

Todo lo anteriormente expuesto no exime de que, cada vez que se disfruta un sábado que no suponga descuento, se tenga que confeccionar el correspondiente impreso de vacaciones.

2. PERSONAL DE TURNO ROTATIVO**2.1 Vacaciones correspondientes al año en curso**

- 2.1.1 Todo el personal en jornada de turno rotativo, tendrá que disfrutar cada año la totalidad de las vacaciones que le corresponden en dicho período.
- 2.1.2 Las vacaciones correspondientes al año en curso, tendrán preferencia para disfrutarse en los meses de verano, sobre las vacaciones, que por causa de fuerza mayor, la Empresa no hubiera podido conceder a algún productor durante el año anterior.
- 2.1.3 Las vacaciones pendientes, al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó oportunamente por causas justificadas imputables a decisiones de la Empresa.

No se descontará, durante el año correspondiente, a efectos de disfrute, la parte proporcional al tiempo que el trabajador hubiera estado en incapacidad laboral transitoria, disfrutándose durante dicho año sin posible acumulación en años posteriores al que correspondan, salvo que la in-

dicada incapacidad se produzca o -iniciada en el primer semestre del año- continúe en el último semestre de ese año, en cuyo caso se disfrutarían dentro de los seis meses siguientes al alta.

- 2.1.4 Si al terminar el año, un trabajador no ha cubierto igual número de días de vacaciones que los disfrutados por él, y siempre que haya sido motivado por causas ajenas a dicho trabajador, no se le tendrá en cuenta dicho déficit de jornada, con la salvedad de las horas que sean necesarias para cubrir, en los próximos años, las vacaciones que se disfruten en las condiciones señaladas en el punto 2.1.3.

2.2 Alternativas para el disfrute de las vacaciones**2.2.1 Vacaciones con fraccionamiento ilimitado**

- Las vacaciones se planificarán de tal forma que cada trabajador cubra 25 días de vacaciones del resto del equipo, lo que le dará derecho al disfrute de sus correspondientes 25 días, ya que dichos días forman parte del cómputo anual de jornada de trabajo a turno, pactada en el capítulo II, punto 1º, por lo que no puede producir horas extras al disfrute de las vacaciones de los miembros del equipo a turno.

- Del mismo modo, se tendrá en cuenta, al planificar las vacaciones, que:

- El trabajador que sustituya al que se marcha de vacaciones, no podrá realizar dos jornadas de trabajo seguidas (doblar jornada). En este caso deberá mediar un día de descanso.
- Si al incorporarse un trabajador a su turno teórico, una vez finalizada la sustitución de vacaciones de otro miembro del equipo, coincidiera la realización de Noche/Mañana y para evitar dos jornadas seguidas, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro de equipo que se encuentre de descanso.
- Si por el mismo motivo anterior, le coincidiera a un trabajador tener que realizar las jornadas de noche y tarde, y para que no tenga que trabajar doce días sin descanso, la noche del que esté de vacaciones será cubierta por el otro miembro del equipo que esté ese día de descanso.

2.2.2 Disfrute de vacaciones en ciclos de descanso

- Dado que los 25 días de vacaciones forman parte del cómputo anual de jornada de trabajo a turno, pactada en el capítulo II, punto 1º, cada equipo puede decidir el disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en los ciclos de descanso. En este caso, las pueden disfrutar durante gran parte del año, e incluso en la totalidad, de dichos ciclos de descanso.

- Para el disfrute de días de vacaciones fuera de los ciclos de descanso, se seguirá la normativa expuesta en el apartado 2.2.1 de este anexo.

2.2.3 Disfrute de vacaciones con cambio de ciclo de turno.

- Cada equipo de trabajo puede optar por disfrutar un periodo consecutivo de vacaciones de 5 meses, 30 días naturales para cada uno de los miembros del equipo. De estos 30 días naturales, se contabilizarían 18 días laborables de vacaciones a cada trabajador.
- Durante estos cinco meses, los cuatro trabajadores que no estén de vacaciones dejarán de trabajar en ciclos de 30 días y pasarán a trabajar en ciclos de 8 días, esto es, 6 de trabajo y 2 de descanso.
- Los siete días restantes de vacaciones, se podrán disfrutar en los ciclos de descanso, lo que permite no tener que permutarlos por días de trabajo, o bien fraccionarlos en varios periodos, de acuerdo con la normativa expuesta en el apartado 2.2.1.

2.3 Vacaciones del Equipo de Refuerzo

- Cuando un miembro del Equipo de Refuerzo esté en jornada normal, los días de trabajo que excedan sobre la jornada teórica del turno de ese mes, tendrán el tratamiento como si se tratara de días cubiertos por vacaciones a otros trabajadores, dándole, por tanto, el derecho a disfrutar el mismo número de días de vacaciones, sin tener que cubrir a nadie.
- Si el miembro del Equipo de Refuerzo está incorporado a un turno, tendrá a efectos de vacaciones, el mismo tratamiento que el personal de turnos.
- Cuando se den las dos situaciones, el tratamiento será de una forma mixta.
- No se le tendrá en cuenta al personal del Equipo de Refuerzo, el posible déficit que pudiera existir al final del año de no cubrir vacaciones por ausencia de absentismo en los equipos que tiene asignados.

2.4 Plan de Vacaciones

- 2.4.1 Antes del 31 de Enero de cada año, cada grupo de trabajo presentará a su mando correspondiente, un plan donde se recojan sus preferencias respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones y la alternativa elegida para el disfrute.

En el supuesto de que los miembros del equipo de trabajo no coincidan en la misma alternativa, y caso de no haber acuerdo previo, las vacaciones se planificarán conforme a la alternativa elegida por la mayoría de los componentes de dicho equipo de trabajo y caso de persistir el empate, será el mando el que tome la decisión.

En todo caso siempre se respetará el que un trabajador elija el disfrute de la totalidad de sus vacaciones de forma ininterrumpida.

- 2.4.2 En el supuesto de que el 31 de enero algunas personas no hubieran presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, quedando por tanto el personal implicado, obligado a sujetarse a él.

- 2.4.3 Antes del 15 de Febrero, los distintos Departamentos deberán dar a conocer fehacientemente y a cada grupo de trabajo el plan de vacaciones.

- 2.4.4 No se llamará a ningún miembro del equipo que esté ya disfrutando su ciclo de descanso para cubrir vacaciones de un compañero que no las tuviera programadas.

3. DERECHO DE PRIORIDAD EN EL DISFRUTE

El orden de preferencia en el disfrute de las vacaciones será el siguiente:

- 1º) Vacaciones correspondientes al año en curso.
- 2º) Vacaciones pendientes del año anterior.

En el supuesto de que hubiese dentro de un mismo Departamento dos o más productores con todas o algunas de las fechas solicitadas de disfrute de vacaciones coincidentes, conforme a lo expresado en el párrafo anterior y no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por necesidades del servicio, tendrá preferencia el productor de mayor antigüedad en la Empresa a que se le respete su programación, y en caso de igualdad en la antigüedad, el de mayor edad.

El productor que hubiese hecho uso de este derecho, no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que, en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes compañeros por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

Si una vez ejercido el derecho de antigüedad, el productor es trasladado a otro puesto de trabajo, no podrá ejercer nuevamente este derecho en el año natural siguiente al que lo ejerció en su antiguo puesto.

Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados durante el mismo, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

4. INTERRUPCION VACACIONES POR I.L.L.T.

La Incapacidad Laboral Transitoria surgida con posterioridad al inicio de las vacaciones, únicamente interrumpirá éstas, cuando dicha incapacidad, declarada por la Seguridad Social, vaya acompañada de hospitalización del trabajador afectado, o sea consecuencia de accidente extraprofesional, que determine la inmovilización total del trabajador durante la incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que hubiera sido declarado en Incapacidad Laboral Transitoria a partir del inicio de sus vacaciones, y que no esté incluido en los casos del párrafo anterior, podrá solicitar de la Jefatura de Relaciones Laborales correspondiente, una vez transcurridos 15 días de la baja y de mantenerse en esta situación durante este periodo, se le conceda que el tiempo de incapacidad laboral transitoria interrumpa sus vacaciones, a partir del tercer día de la baja.

La Jefatura de Relaciones Laborales correspondiente, a la vista de la petición, recabando informe del Servicio Médico de Empresa, y teniendo en cuenta el historial médico del solicitante y el índice de absentismo del mismo, resolverá, en el plazo de siete días, lo que considere más oportuno.

5. INCIDENCIA DE CAMBIOS DE PUESTO O TRASLADOS EN LAS VACACIONES PROGRAMADAS

Si el cambio o traslado se produce dentro de los 60 días anteriores a la fecha en que el afectado tuviera programado el inicio de sus vacaciones, deberán respetarse las mismas, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. En este último caso, y especialmente en los supuestos de que lo impedirían las necesidades del servicio por coincidencia de fecha con la programación de otros compañeros de trabajo, sin perjuicio, por supuesto, de realizarse el cambio o el traslado y atender a las necesidades del servicio, se negociaría oportunamente una solución entre los interesados, que podría requerir el asesoramiento de un miembro del Comité de Empresa.

El acuerdo así logrado se trasladará al superior jerárquico de los interesados y al Departamento de Relaciones Laborales, que se ocuparán de su cumplimiento, salvo que el mismo pudiera ir contra las necesidades del servicio.

ANEXO Nº16

REGIMEN DISCIPLINARIO

GLOSARIO DE TERMINOS

AGITACION:	Acción de mover a uno mismo o a los demás para, en grupo y fuera de los cauces legalmente establecidos, introducir cambios o forzar toma de decisiones.
AMENAZA:	Acción de advertir con actos o palabras el propósito de hacer daño a las personas o instalaciones, que se sale fuera de la denuncia o reconvencción debida.
CALUMNIA:	Acusación falsa, difundida o publicada con ánimo de hacer daño al calumniado.
COACCION:	Fuerza o violencia que se hace a una persona para intentar obligarla a decir o ejecutar alguna cosa indebida o ilícita.
DIFAMACION:	Acción de desacreditar a uno publicando o denunciando cosas contra su buena opinión y fama, fuera de los cauces establecidos para la denuncia de faltas.
ESTAFIA:	Acción de conseguir dinero o cosas de valor de la Empresa o compañeros, jefes y subordinados en el ámbito de la misma, con artificios o engaños y con ánimo de lucro.
HURTO:	Acción de apoderarse bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, subordinados o jefes poseen en el ámbito del Centro de Trabajo, sin violencia o intimidación a las personas ni fuerza de las cosas.
IMPRUDENCIA:	Falta de prudencia. Negligencia punible e inexcusable que pueda conducir a hechos que, de implicar intencionalidad, serían delito.
LOCAL DEL COMITE:	A efectos de ocupación, no será considerado como "lugar de producción", siempre que los ocupantes sean los miembros del Comité de Empresa.

REINCIDENCIA: Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción, por hechos contemplados en el mismo capítulo del catálogo de Faltas.

REITERACION: Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción por cualquier tipo de falta cometida.

ROBO: Acción de apoderarse de bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, subordinados o jefes poseen en el ámbito del Centro de Trabajo, con violencia o intimidación, a las personas o fuerza de las cosas.

SITUACION NORMAL O ESTABILIZADA: Fase de un trabajo o proceso en que los factores o variables que intervienen están controlados y evolucionan lógicamente y ordenadamente. La atención, vigilancia y urgencia requeridas es la habitual.

SITUACION DE PRINCIPIO O FINAL DE PROCESO: Fase que por su propia naturaleza implica un mayor riesgo tanto por el número de decisiones a tomar o actividades a realizar como por la posibilidad de desembocar en situaciones críticas. Requieren una mayor atención y vigilancia en la acción y una mayor urgencia en la toma de decisiones que la habitual.

SITUACION CRITICA O DE EMERGENCIA: Fase en la que, por cualquier circunstancia, el trabajo o proceso se ha desestabilizado o desordenado y consiguientemente exige una serie de actuaciones inmediatas y urgentes para normalizar la situación y evitar los posibles riesgos o aminorar los perjuicios ya producidos. Requieren de la máxima diligencia y prudencia en la ejecución y toma de decisiones.

TUMULTO: Alboroto o movimiento, fuera de los cauces legales establecidos, producido por un conjunto de empleados en contra de la autoridad de la Empresa o de alguno de sus mandos o de las órdenes de éstos.

ANEXO Nº 17

INFORMACION TRIMESTRAL A LOS COMITES DE EMPRESA

FECHA DE ENTREGA

Período Enero/Marzo	Mes de Junio
Período Enero/Junio	Mes de Septiembre
Período Enero/Septiembre	Mes de Diciembre
Período Enero/Diciembre	Al día siguiente de la aprobación, por la Junta General, de la Memoria, el Balance y las Cuentas del Ejercicio.

INDICE DEL CONTENIDO

1. COMENTARIOS

Un resumen general del sector con los hechos más importantes acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y

las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel:

- a) Internacional
- b) Nacional
- c) Empresa

2. COMPRAS

2.1 Detalle de los crudos y productos recibidos, en toneladas métricas y su comparación con igual período del año anterior.

2.2 Importe total de las compras efectuadas en el período y su comparación con la cifra presupuestada.

3. PRODUCCION

Crudos destilados y productos obtenidos, comparados con igual período del año anterior.

4. VENTAS

4.1 Cifras en toneladas métricas del total de productos vendidos, por mercados, y su comparación con igual período del año anterior.

4.2 Ingresos obtenidos por ventas en el período y su comparación con los estimados en presupuesto.

5. INVERSIONES

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

5.2 Inversiones realizadas durante el trimestre y su comparación con los presupuestos autorizados.

6. PERSONAL

6.1 Evolución de la plantilla y porcentaje de horas perdidas sobre el total de horas teóricas.

6.2 Desglose de los gastos de personal y su comparación con los del año anterior.

ANEXO Nº 18

CRITERIOS PARA LA CONCESION DE BECAS A HIJOS DE EMPLEADOS

PREMISAS FUNDAMENTALES

- 1ª. Empleados afectos a Convenio Colectivo
- 2ª. Hijos en estudios medios o superiores (u otros oficiales -E.G.B., B.U.P., y F.P.- cuando se cumpla la premisa 3ª por no disponer de centros docentes al respecto en la zona de residencia).
- 3ª. Estudios fuera de la localidad.
- 4ª. Inversamente proporcional a los ingresos familiares.

REQUISITOS PREVIOS

- Ser hijo de empleado con carácter fijo en la Empresa.

Estudios para los que se concede la beca:

- . Grado medio Escuelas Universitarias
- . Grado superior Facultades Universitarias

- No disponer de centros oficiales para seguir estos estudios en la zona de residencia.
- Depender económicamente del padre y convivir en el domicilio de éste.
- Cumplir unos requisitos económicos y académicos.

DOCUMENTACION A APORTAR

- Solicitud de beca en impreso que se fije (dentro de ella deberá hacerse constar en el apartado correspondiente la información de sus ingresos netos del año anterior, con los descuentos del I.R.P.F. y Seguridad Social, emitido por los Servicios Administrativos).
 - Resguardo de matrícula del curso para el que solicita la beca.
 - Calificaciones de las asignaturas del curso anterior.
 - Documento acreditativo de residir en colegio mayor, pensión, residencia o, en otros casos, la declaración jurada del padre justificando su situación.
 - Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.
 - Fotocopia del documento denominado Carta de Pago de la liquidación a Hacienda del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
 - Al finalizar el curso académico por el que se le ha concedido beca, aportará las calificaciones correspondientes.
- Sin este requisito, no se atenderán becas para el siguiente año.

ANEXO Nº19

NORMA DE AYUDAS A EMPLEADOS DURANTE LA I.L.T. POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD Y ACCIDENTE

1. OBJETO DE LA NORMA

Esta norma tiene por objeto establecer el procedimiento administrativo que regirá durante los días de enfermedad en relación con el punto 3 del Capítulo XII del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en Incapacidad Laboral Transitoria.

2. ENFERMEDAD

2.1 Dos primeros días

Durante los dos primeros días de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad, en los que el trabajador no percibe legalmente retribución alguna, ni prestación de la Seguridad Social, aquél, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a CEPESA un complemento equivalente al 75% de su retribución bruta fija diaria. Por tanto:

2.1.1 Desde el primer día completo de enfermedad se deducirá la parte proporcional del salario mensual de los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Peligrosidad/Capitalidad
- Antigüedad
- Plus Convenio
- Plus de Condiciones de Trabajo
- Retribución Voluntaria (fija)
- Suplemento superior categoría
- Ad Personam
- Trabajos especiales (fijos)
- Suplidos (fijos)
- Plus de Residencia

2.1.2 Durante los dos primeros días de baja se percibirá en concepto de complemento una cantidad bruta equivalente al 75% de los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Peligrosidad/Capitalidad
- Antigüedad
- Plus Convenio
- Plus de Condiciones de Trabajo
- Retribución Voluntaria (fija)
- Ad Personam
- Suplemento superior categoría
- Trabajos especiales (fijos)
- Plus de residencia

2.2 Tercer día

En el caso de continuar la enfermedad, se percibirá el tercer día un complemento bruto compuesto por el 100% de los conceptos señalados en el punto 2.1.2.

2.3 Cuarto día y siguientes

A partir del cuarto día de enfermedad y mientras dure la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, se percibirá un complemento bruto diario, en una cuantía tal que garantice que, sumando el importe de este complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos. A estos efectos se consideran como ingresos fijos:

- Salario Base
- Peligrosidad/Capitalidad
- Antigüedad
- Plus Convenio
- Plus de Condiciones de Trabajo
- Retribución Voluntaria (fija)
- Ad Personam
- Suplemento superior categoría
- Trabajos especiales (fijos)
- Plus de residencia

3. PARTE DE BAJA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Será necesaria la presentación del parte oficial de baja de la Seguridad Social desde el primer día de enfermedad; en otro caso, se considerará falta injustificada al trabajo.

Dicho parte de baja será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico de la Seguridad Social en

impreso oficial, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

4. AUSENCIAS DEL TRABAJO

Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica, será obligatorio el conocimiento previo del Médico de Empresa o A.T.S. de servicio y el "Enterado" de su Jefe, o sólo el "Enterado" de su Jefe, caso de no encontrarse presente nadie del Servicio Médico, abonándose en este caso el 100% de los conceptos salariales fijos para el primer día y pasándose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta norma a partir del 2º día, si se produjese baja oficial.

A estos efectos, se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

ANEXO N.º 20

NORMA DE PRESTAMOS CON AVAL

1. OBJETO DE LA NORMA

La presente norma tiene por objeto establecer las reglas y procedimientos a seguir para la concesión de los préstamos con aval establecidos en el Capítulo XII, punto 9, del vigente Convenio Colectivo.

2. SOLICITUDES

Podrán solicitar préstamos con aval de la Compañía en entidades de crédito el personal incluido en el ámbito personal del Convenio. Para ello rellenarán el impreso oportuno, presentándolo al Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro quienes informarán de la veracidad de la solicitud y lo entregará al correspondiente Vocal de la Comisión Paritaria, quien la hará llegar a dicha Comisión.

Las solicitudes deberán llevar anexo justificantes de la petición que acrediten la veracidad del motivo.

3. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Estará formada por cuatro representantes del personal, de los que forman parte del Comité Intercentros, nombrados por el mismo y hasta cuatro representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de Recursos Humanos.

Esta Comisión se reunirá en los mismos días en que se celebran los Comités Intercentros y en paralelo con los mismos, incorporándose sus miembros un día antes.

La representación de la Empresa al objeto de facilitar la resolución de casos urgentes o acumulación de peticiones, concede al que esta Comisión Paritaria se reúna además con carácter extraordinario, una vez al año.

4. FONDO DE AVALES

La Compañía avalará préstamos con un techo máximo de la cantidad aprobada en el Convenio Colectivo para todo el personal del ámbito personal del Convenio.

La diferencia entre este techo y los avales vivos en la fecha de cada reunión de la Comisión Paritaria, será el margen de concesión de avales nuevos.

La Dirección de Recursos Humanos a la vista del saldo del techo, los nominará automáticamente a la Dirección Finanzas, Administración y Control, dando cuenta a la Comisión Paritaria del Intercentros.

5. CONCESION DE PRESTAMOS CON AVAL

A) Finalidad de los mismos

- a) Nueva vivienda habitual (compra o construcción).
- b) Cambio de vivienda habitual.
- c) Mejora de vivienda habitual.

B) Prioridades

La Comisión establecerá las prioridades a la vista de las solicitudes que obren en su poder, en cada reunión de la misma.

C) En los supuestos apuntados en a) y c) se tendrán en

cuenta las siguientes circunstancias.

- Entrega de llaves
- Otros gastos extraordinarios (honorarios de notario, arquitecto, aparejador y de urbanismo, etc.).

En todo caso, este apartado en orden de valores, será el de menos puntuación.

6. CUANTIA DE LOS PRESTAMOS

La cuantía individual de los préstamos, será establecida en cada caso por la Comisión Paritaria, a la vista de los ingresos anuales del solicitante, tipo, coste de la vivienda y el plazo concedido por la entidad de crédito, el mantenimiento de una rotación razonable que permita atender la demanda de créditos futuros, así como por cualquier otro parámetro que utilice la Comisión.

En ningún caso podrá concederse más de un préstamo con aval sin estar amortizado el primero.

Si surgieran causas nuevas (mayor coste del previsto en la adquisición o reforma de una vivienda, etc.), la Comisión podría conceder un nuevo préstamo con aval para complementar estas circunstancias.

Los préstamos se concederán de forma que la cantidad a abonar (préstamos más interés) mensualmente no sobrepase el 30% de los ingresos medios mensuales del peticionario, y familiares que convivan con él/ella.

7. PLAZOS Y TIPOS DE INTERES

Los plazos de devolución de estos préstamos y los tipos de interés a devengar, serán fijados por las entidades de crédito correspondientes.

8. PRIMA DE INTERESES

La Compañía primará con cinco puntos el tipo de interés de estos préstamos previa presentación de la liquidación trimestral en los Servicios de Tesorería del Centro de Trabajo. El

importe de esta prima, que tendrá el carácter de cantidad bruta, se hará efectiva juntamente con los emolumentos salariales más próximos a los vencimientos.

9. GASTOS Y GARANTIAS

Las comisiones, recargos y demás gastos inherentes a la concesión del préstamo, así como los intereses, demoras y otros gastos que, por incumplimiento del peticionario se pueden producir, serán por cuenta del mismo.

Quando se haya concedido un préstamo con aval de la Compañía, superior a 450.000 pesetas, el importe que exceda de esta cantidad y hasta el total del préstamo, deberá ser cubierto por el empleado mediante un seguro de vida temporal a su cargo, designando a CEPSA beneficiaria por esta cuantía.

El empleado para el cual CEPSA preste un aval, suscribirá el documento contra-aval oportuno.

Si el empleado causara baja en CEPSA por causa ajena a la de fallecimiento, quedará obligado a la devolución del préstamo a la entidad de crédito, cuando ésta lo exija, quedando la liquidación por finiquito afecta al cumplimiento de esta obligación.

10. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

La Comisión Paritaria levantará acta de la concesión de estos préstamos.

Las Direcciones de Recursos Humanos y de Finanzas, Administración y Control establecerán un procedimiento ágil para que se materialicen los avales, pago de primas y control de los techos adjudicados y pendientes.

Las relaciones entre los beneficiarios de estos préstamos y la Compañía, una vez nominados por la Comisión Paritaria, se establecerán en cada Centro con los Servicios de Tesorería correspondientes.

La Compañía facilitará a los Vocales de esta Comisión, información anticipada a las reuniones de la misma, respecto a saldo disponible, cantidades concedidas y primas abonadas.

COMISION DE PRESTAMOS CON AVAL PARA VIVIENDA HABITUAL

DOCUMENTOS A AJUNTAR A LA SOLICITUD

- Contrato de la vivienda actual o documentos que acrediten su calidad de inquilino.
- CONTRATO DE ADQUISICION DE LA NUEVA VIVIENDA o, en su defecto, condiciones compra (información de la inmobiliaria).
- Presupuesto de la reforma o de la vivienda que desea construir.
- Declaración debidamente firmada por el interesado y su cónyuge, indicando posesión o no de fincas o bienes a nombre del peticionario, de su cónyuge o de ambos.

NOTA.- Toda la documentación e información que se desprenda de estas solicitudes tendrá tratamiento confidencial.

COMISION DE PRESTAMOS CON AVAL PARA VIVIENDA HABITUAL

Datos:
Fecha:
Registro:
C de orden del préstamo:

SOLICITUD DE PRESTAMO CON AVAL

A) Datos personales y familiares:

Nombre y apellidos:
D.N.I.:
Edades:
Otros familiares a su cargo (documentos acreditativos):

B) Datos económicos:

Ingresos brutos anuales del solicitante:
Ingresos medios de los últimos doce meses:
Ingresos familiares (anuales brutos):
- Por cónyuge
- Por hijos
- Otros

C) Datos Laborales

Fecha de ingreso en la Compañía:
Nº de identificación:
Nivel salarial:
Departamento:

D) Vivienda actual

Domicilio actual:
Ciudad:
Alquilar:
Propia:
Compartida:
Superficie en M2:
Personas que la habitan:
Otras situaciones:
En cualquiera de los casos, descripción y características de la vivienda:

E) Vivienda que desea adquirir, construir o reformar para domicilio habitual:

Domicilio:
Ciudad:
Protección oficial:
Construida:
Cooperativas:
Fecha terminación obras:
Fórmula de amortización de la vivienda:
Entrada inicial:
Fecha:
Otras entregas:
Fecha:
Amortización mensual:
Préstamo hipotecario:
Amortización mensual:
Otro préstamo sobre la vivienda:
Entidad:
Amortización mensual:

F) Préstamo que solicita

Cantidad:
Ptas. En (nº meses):
meses.
¿Está amortizado en la actualidad algún préstamo en la Empresa?
Compañía:
Comité de Empresa:
Exponga ampliamente las razones de su solicitud:
Entidad bancaria por la que desea hacer la operación:

G) El que suscribe está conforme con lo siguiente:

- La Comisión puede efectuar cuando considere oportuno gestiones para un conocimiento más completo de la situación.
- La falsedad de los datos, significará la retirada inmediata del aval y la pérdida del derecho a las primas, reservándose la Comisión el seguimiento que permita verificar el buen fin de éste.

Firmado:

COMISION DE PRESTAMOS CON AVAL PARA VIVIENDA HABITUAL

INFORME DEL COMITE DEL CENTRO:

A la vista de la solicitud e informes que se acompañan, esta Comisión ha determinado:

Conceder:
Denegar:
si préstamo con aval

Por la cuantía de Ptas., lo que ratifica en Madrid, a de de 1.9

LA COMISION PARITARIA

ANEXO Nº 21

NORMA DE JUBILACION

Cláusula primera

a) Los trabajadores fijos, que, estando en activo, vayan a cumplir 65 años, podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente ante el I.N.S.S. correspondiente, el pase a la situación de jubilación.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición, perderán el derecho a las prestaciones que se establecen en estas normas.

b) Los trabajadores fijos en activo mayores de 60 años y que no hubieran cumplido los 65, podrán solicitar en cualquier momento a la Dirección de la Empresa acogerse a los beneficios otorgados en estas normas. La Empresa contestará en el plazo máximo de tres meses aceptando o denegando dicha solicitud. En caso de aceptación de la Empresa, el trabajador recabará del I.N.S.S. el pase a la situación de jubilado.

Cláusula segunda

En el caso que se contempla en el apartado a) de la cláusula primera, la Dirección de la Empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante y visto el informe de los Servicios Médicos del Centro de Trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa por periodos anuales, respetando al término de dichos periodos el derecho del trabajador a las prestaciones establecidas para los trabajadores que se jubilen a los 65 años de edad.

Cláusula tercera

Las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen General de la Seguridad Social -para los que se retiren conforme a estas Normas- son las siguientes:

1) Personal que cumpla 65 años:

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación que otorgue el I.N.S.S. de forma

que, sumadas ambas (Pensión y Complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80% de la cantidad anual que resulte para su categoría y antigüedad en el momento de la jubilación según la tabla de Salario Pensionable que figura al final de este anexo.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación.

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habersele reconocido la jubilación por el I.N.S.S., en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta; y de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80% reseñada en el párrafo anterior, se reducirá al 70%.

2) Personal entre 60 y 65 años:

2.1 Al personal que se jubile durante dicho período de tiempo, se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación que le otorgue el I.N.S.S. de forma que, sumadas ambas, alcancen una cantidad bruta igual al 70% de la cantidad anual que resulte para su categoría y antigüedad en el momento de la jubilación según la tabla de Salario Pensionable que figura al final de este anexo.

El mencionado complemento se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de primera pensión oficial de jubilación.

2.2 Con independencia de las garantías mencionadas en el apartado anterior, la Compañía establece para este personal las mejoras operativas siguientes:

a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de un 10% acumulativo y

sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarán a cabo hasta los 65 años de edad.

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de habersele reconocido la jubilación por el I.N.S.S., con renuncia a las revisiones mencionadas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel y edad de jubilación, en la relación adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a formalizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la opción a la que desea acogerse entre las fórmulas reseñadas en los apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

Los jubilados, si no percibieran inmediatamente después de su jubilación, sustituyendo a su retribución, la pensión de retiro, podrán solicitar anticipos a cuenta de la misma.

Cláusula cuarta

La tabla de Salario Pensionable que figura al final de la presente Norma, que se encuentra en cuadro aparte, se aplicará al personal que se jubile entre el uno de Enero y el treinta y uno de Diciembre de 1.991.

Cláusula quinta

Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas Normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos a estos efectos.

La cantidad de pago único se configura, en el pacto y en la documentación para su aplicación, como indemnización por la extinción del contrato de trabajo, que la jubilación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, determina.

Los impuestos que puedan originarse por o en ocasión de la concesión de complementos, revisiones y/o cantidades de pago único, serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

NIVEL 1

ANTIG.	GARANTIA DEL 70 %												
AND: 1991	NIVEL 1-2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 8 B	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12	NIVEL 13
1T	1559939	1650819	1784670	1937680	2097796	2275855	2573403	2791113	3099858	3544514	3917186	4430969	5023066
2T	1588904	1681533	1819931	1976867	2138779	2322895	2626274	2848661	3163000	3616021	3988694	4519040	5111137
2T 1Q	1646845	1742949	1890426	2055264	2220734	2416953	2732006	2963746	3289271	3759059	4131731	4695185	5287281
2T 2Q	1704786	1804365	1960933	2133650	2302702	2511023	2837749	3078820	3415553	3902085	4274757	4871341	5463436
2T 3Q	1762727	1865781	2031429	2212035	2384669	2605092	2943492	3193904	3541836	4045123	4417795	5047484	5639580
2T 4Q	1820668	1927197	2101936	2290433	2466624	2699162	3049224	3308989	3668119	4188149	4560821	5223628	5815724
2T 5Q	1878610	1988601	2172437	2368818	2548591	2793219	3154967	3424074	3794390	4331175	4703848	5399771	5991864
2T 6Q	1936550	2050016	2242940	2447203	2630558	2887289	3260711	3539159	3920673	4474214	4846885	5575915	6148012
2T 7Q	1994491	2111432	2313435	2525601	2712513	2981358	3366443	3654244	4046955	4617239	4989912	5752059	6344156
2T 8Q	2052432	2172848	2383942	2603985	2794481	3075428	3472186	3769317	4173226	4760277	5132950	5928215	6520311

NIVEL 2

AÑO:	GARANTIA DEL 70 %													
1991	ANTIG.	NIVEL 1-2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 8 B	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12	NIVEL 13
1T	1549550	1640430	1774282	1927292	2087407	2265466	2563014	2780724	3089470	3534125	3906797	4420580	5012677	
2T	1578515	1671144	1809542	1966478	2128390	2312507	2615885	2838273	3152612	3605632	3978305	4508652	5100748	
2T 1Q	1636456	1732560	1880037	2044874	2210345	2406544	2721617	2953357	3278882	3748671	4121342	4684796	5276892	
2T 2Q	1694397	1793976	1950544	2123261	2292313	2500634	2827360	3068431	3405165	3891696	4264369	4860952	5453048	
2T 3Q	1752338	1855392	2021041	2201446	2374280	2594703	2933104	3183515	3531447	4034738	4407407	5037095	5629191	
2T 4Q	1810280	1916808	2091547	2280044	2456235	2688773	3038835	3298600	3657730	4177760	4550433	5213239	5805335	
2T 5Q	1868221	1978212	2162043	2358429	2538202	2782830	3144579	3413685	3784001	4320786	4693459	5389383	5981479	
2T 6Q	1926161	2039628	2232551	2436814	2620169	2876900	3250323	3528771	3910284	4463825	4836497	5565524	6157624	
2T 7Q	1984102	2101044	2303044	2515212	2702125	2970969	3356054	3663855	4036567	4606851	4979523	5741670	6333767	
2T 8Q	2042043	2162460	2373554	2593597	2786092	3065039	3461797	3758928	4162838	4749889	5122561	5917826	6509922	

NIVEL 3

AÑO:	GARANTIA DEL 70 %													
1991	ANTIG.	NIVEL 1-2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 8 B	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12	NIVEL 13
1T	1543212	1634093	1767944	1920954	2081069	2259128	2556677	2774386	3083132	3527787	3900459	4414242	5006339	
2T	1572178	1664807	1803204	1960141	2122052	2306169	2609548	2831915	3146274	3599294	3971967	4502314	5094410	
2T 1Q	1630118	1726222	1873699	2038538	2204007	2400227	2715279	2947020	3272544	3742333	4115005	4678458	5270554	
2T 2Q	1688059	1787638	1944207	2114923	2285975	2494296	2821022	3062093	3398827	3885358	4258031	4854614	5446710	
2T 3Q	1746000	1849054	2014703	2195309	2367943	2588366	2926766	3177178	3525110	4028396	4401069	5030757	5622854	
2T 4Q	1803942	1910470	2085210	2273706	2449897	2682435	3032697	3292262	3651392	4171422	4544095	5206901	5798997	
2T 5Q	1861883	1971874	2155705	2352091	2531864	2776493	3138241	3407347	3777663	4314449	4687122	5383045	5975141	
2T 6Q	1919823	2033290	2226214	2430476	2613832	2870562	3243985	3522433	3903946	4457487	4830159	5559189	6151286	
2T 7Q	1977765	2094706	2296708	2508874	2695787	2964632	3349716	3637517	4030229	4600513	4973185	5735332	6327430	
2T 8Q	2035706	2156122	2367216	2587259	2777754	3058701	3455459	3752590	4156500	4743551	5116223	5911488	6503585	

NIVEL 1

AÑO:	GARANTIA DEL 80 %													
1991	ANTIG.	NIVEL 1-2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 8B	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12	NIVEL 13
1T	1782787	1886650	2039623	2214492	2397481	2600977	2941032	3189843	3542695	4050873	4476784	5063964	5740644	
2T	1815890	1921752	2079921	2259277	2444318	2654738	3001456	3255613	3614858	4132595	4558507	5144618	5841299	
2T 1Q	1882108	1991942	2160486	2348874	2537982	2742232	3122292	3387138	3759166	4296048	4721978	5365926	6042606	
2T 2Q	1948326	2062131	2241066	2438457	2631659	2869740	3243142	3518651	3903490	4459526	4885437	5567246	6243927	
2T 3Q	2014545	2132321	2321634	2528040	2725336	2977248	3363991	3650174	4047813	4622998	5048909	5768553	6445234	
2T 4Q	2080764	2202510	2402213	2617438	2818998	3084756	3484827	3781702	4192136	4786456	5212367	5969860	6646542	
2T 5Q	2146982	2272644	2482779	2707320	2912675	3192250	3605677	3913227	4336446	4949914	5375826	6171167	6847849	
2T 6Q	2213200	2342876	2563360	2796803	3006352	3299758	3726527	4044754	4480769	5113387	5539298	6372474	7049157	
2T 7Q	2279418	2413066	2643926	2886401	3100015	3407266	3847363	4174278	4625092	5276845	5702756	6573782	7250464	
2T 8Q	2345637	2483255	2724506	2975983	3193692	3514774	3968212	4307790	4749402	5440317	5866228	6775102	7451784	

NIVEL 2

AÑO:	GARANTIA DEL 80 %												
1991	NIVEL 1-2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 8B	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12	NIVEL 13
1T	1770916	1874778	2027750	2202619	2385608	2589104	2929159	3177970	3530822	4039000	4464911	5052091	5728774
2T	1804018	1909879	2068048	2247404	2432446	2642865	2989583	3243740	3602985	4120722	4546634	5152745	5829426
2T 1Q	1870235	1980069	2148614	2337001	2526109	2750359	3110419	3375266	3747294	4284195	4710106	5354053	6030734
2T 2Q	1936454	2050258	2229194	2426584	2619786	2857867	3231269	3506778	3891617	4447653	4873564	5555374	6232054
2T 3Q	2002672	2120448	2309761	2516167	2713463	2965375	3352118	3638303	4035940	4611125	5037036	5756680	6433362
2T 4Q	2068891	2190638	2390340	2605765	2807126	3072883	3472954	3769829	4180263	4774583	5200494	5957987	6634669
2T 5Q	2135110	2260814	2470906	2695347	2900802	3180378	3593804	3901354	4324573	4938042	5363954	6159294	6835976
2T 6Q	2201327	2331003	2551487	2784930	2994479	3287886	3714654	4032881	4468896	5101514	5527425	6360602	7037284
2T 7Q	2267546	2401193	2632053	2874528	3088142	3395394	3835490	4164406	4613219	5264972	5690883	6561909	7238591
2T 8Q	2333764	2471382	2717433	2964110	3181819	3502902	3956339	4295918	4757529	5428444	5854355	6763230	7439911

NIVEL 3

AÑO:	GARANTIA DEL 80 %												
1991	NIVEL 1-2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 8B	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12	NIVEL 13
1T	1763671	1867534	2020507	2195376	2378365	2581861	2921916	3170727	3523579	4031757	4457668	5044848	5721530
2T	1796774	1902636	2060805	2240161	2425202	2635622	2982340	3236497	3595742	4113479	4539391	5145502	5822183
2T 1Q	1862992	1972824	2141370	2329753	2518866	2742116	3103176	3368022	3740050	4276952	4702862	5346810	6023490
2T 2Q	1929210	2043015	2221950	2419341	2612543	2850624	3224026	3499535	3884374	4404810	4866321	5548130	6224811
2T 3Q	1995429	2113205	2302518	2508924	2706220	2954132	3344875	3631060	4028697	4603882	5029793	5749437	6426118
2T 4Q	2061648	2183394	2383097	2590527	2799882	3065440	3465711	3762586	4173020	4767340	5193251	5950744	6627426
2T 5Q	2127866	2253570	2463463	2688104	2893559	3173134	3586561	3894111	4317330	4930798	5356710	6152051	6828733
2T 6Q	2194084	2323760	2544244	2777487	2987236	3280642	3707411	4025638	4461653	5094271	5520182	6353358	7030041
2T 7Q	2260302	2393950	2624810	2867285	3080899	3388150	3828247	4157162	4605976	5257729	5683640	6544666	7231348
2T 8Q	2326521	2464139	2705390	2954867	3174576	3495658	3969094	4288674	4750286	5421201	5847112	6755986	7432668

AÑO:	CANTIDADES DE PAGO UNIC					
1991	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS
1-2	1.360.000	1.269.600	1.178.900	1.088.400	997.500	906.400
3	1.417.500	1.323.200	1.228.500	1.134.000	1.039.500	945.000
4	1.532.700	1.430.300	1.328.300	1.224.200	1.123.900	1.021.000
5	1.762.600	1.645.100	1.527.600	1.410.300	1.292.500	1.174.900
6	1.951.800	1.823.800	1.697.400	1.568.200	1.432.800	1.302.600
7	2.164.600	2.020.400	1.876.200	1.731.800	1.587.500	1.443.000
8	2.471.200	2.306.400	2.143.800	1.976.900	1.812.400	1.647.900
8-B	2.758.500	2.574.500	2.390.700	2.207.100	2.023.100	1.838.900
9	2.911.900	2.718.000	2.521.800	2.329.500	2.145.200	1.943.100
10	3.122.500	2.914.300	2.709.900	2.499.100	2.289.700	2.081.800
11	3.352.300	3.129.100	2.905.000	2.682.200	2.480.900	2.214.700
12	3.827.100	3.665.100	3.403.700	3.141.600	2.879.500	2.618.300
13	4.501.700	4.202.000	3.901.600	3.601.400	3.301.100	3.001.400

ANEXO Nº 22

NOEMA DE ORFANDAD

1. PERSONAL BENEFICIARIO

Los hijos del personal fallecido (activo, jubilado o incapacitado), menores de 18 años o que se encuentren incapacitados (deficientes), tendrán derecho a la percepción de la prestación de orfandad en la cuantía que cada año se fije en Convenio Colectivo.

Se entenderá que existe incapacidad (deficiencia) cuando se justifique que se percibe por dicho motivo protección de la Seguridad Social.

La prestación de orfandad se extinguirá por las siguientes causas que afecten al beneficiario:

- Cumplir 18 años de edad, salvo que en tal momento sufriese incapacidad (deficiencia).
- Ceser la incapacidad (deficiencia) que le otorgaba el derecho a la prestación.
- Adquirir estado religioso o contraer matrimonio.
- Fallecimiento.

2. PRORROGA DE LA PRESTACION

Tendrán derecho al beneficio, los hijos del personal fallecido mayores de 18 años y menores de 21, que se encuentren cursando estudios y carezcan de medios de vida propios.

2.1 Requisitos para la solicitud de prórroga

- Ser soltero, tener 18 años cumplidos y menos de 21 y no efectuar trabajo por cuenta ajena ni propia.
- Presentar impreso de solicitud (que facilitará la Empresa), documentando los estudios para los que se solicita la prórroga.
- Presentar recibo de matrícula o certificación acreditativa de los estudios o curso que se realiza.
- Presentar certificado de convivencia en el que se indique: Estado y dependencia económica del interesado, del cabeza de familia o de quien haga sus veces.
- Presentar certificación académica de resultados obtenidos en el curso anterior y cada vez que se inicie el curso.
- A los que cumplan 18 años, tener aprobado el curso anterior al de la solicitud.

2.2 Estudios para los que se puede solicitar

- Graduado Escolar (un solo año escolar).
- B.U.P. - C.O.U.
- Formación Profesional (en cualquiera de sus grados y ramas).
- Enseñanza universitaria.

2.3 Requisitos generales

- Los estudios deben orientarse a la obtención de una titulación oficial.
- Excepcionalmente, se podrán homologar aquellos estudios que sean equivalentes a horas lectivas y contenido a los Centros Oficiales y que estén impartidos por Organismos o Instituciones de reconocida solvencia educativa.
- Se considerarán aquellas enseñanzas que se cursen a distancia por no existir en los Centros de residencia del solicitante.
- Los beneficiarios de prórroga que finalicen los estudios en el mes de Junio, deben comunicarlo a efectos de extinción del derecho.

2.4 Extinción del derecho

- Por cumplir la edad de 21 años.
- Por repetición del curso académico por el que ha venido percibiendo el beneficio.

- Por cambio de estudios durante tres años consecutivos.
- Por contraer matrimonio o estado religioso.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena.
- Durante el cumplimiento del Servicio Militar.
- Por terminar los estudios para los que se ha concedido la prórroga.
- Por falseamiento de los datos aportados en la solicitud de prórroga.

2.5 Prórroga especial

El derecho a percibir los beneficios de esta norma podrá ser prorrogado por otros dos años y, por tanto, no procederá su extinción cuando, a juicio de la Dirección de cada Centro, se encuentren causas excepcionales que justifiquen el incumplimiento de algunos de los requisitos, y simultáneamente se dé una situación de precariedad económica.

ANEXO Nº21

NORMA PARA SITUACIONES DE INVALIDEZ

1. OBJETO DE LA NORMA

El ámbito personal de aplicación de la presente Norma se extenderá a aquellos trabajadores fijos de CEPESA que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación de Invalidez Provisional, así como a los que obtengan la declaración de Invalidez Permanente en sus distintos grados de calificación.

2. REGULACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

Las asignaciones que establece la Compañía a su cargo, para el personal referido en el punto anterior, con carácter complementario a las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, son las que en virtud de las circunstancias concurrentes se exponen a continuación, teniendo en cuenta que el citado personal no podrá percibir ingresos totales superiores en su cuantía anual a los de un trabajador en activo en la Compañía, perteneciente a la misma categoría profesional.

2.1 Personal en situación legal de Invalidez Provisional

Delimitación.- Dicha situación podrá prolongarse hasta seis años a partir de la declaración inicial de Incapacidad Laboral Transitoria y se extinguirá por las causas previstas en la Ley.

Tratamiento económico.- Una vez fijada la prestación económica (subsido) por Invalidez Provisional a cargo de la Seguridad Social, el personal que se halle en esta situación percibirá una cantidad bruta complementaria a aquella, a partir del momento en que dicha Invalidez Provisional sea declarada, de tal forma que sumadas ambas (subsido + complemento) garanticen al trabajador el 100% del salario anual en cada momento correspondiente a su categoría profesional por los conceptos de: Sueldo Base, Peligrosidad o Capitalidad, Plus de Condiciones de Trabajo, Antigüedad, Plus Convenio, Suplemento Fijo y Complementos de vencimiento superior al mes.

El mencionado complemento se percibirá en catorce veces (12 mensualidades, Julio y Diciembre), haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsido) a cargo de la Seguridad Social.

2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.

2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual.

El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo, no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la Compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.- Gran Invalidez.

Con la fecha de la calificación definitiva, según resolución dictada por el organismo competente de la Seguridad Social, se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico.- La Compañía asignará, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que, sumado a la citada pensión, garantice unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoría profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de: Sueldo Base, Peligrosidad o Capitalidad, Plus de Condiciones de Trabajo, Antigüedad, Plus Convenio, Suplemento Fijo y Complementos de vencimiento superior al mes.

La percepción de dicho complemento se efectuará en catorce veces (12 mensualidades, Julio y Diciembre), a partir del mes en que se comience a percibir la pensión fijada por la Seguridad Social.

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva, una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compañía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

Regularización de complementos percibidos.- Al producirse la calificación definitiva, se regularizarán todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolución para surtir efectos económicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularización que proceda se realizará con cargo a la cantidad bruta de pago único que le corresponda percibir.

Procederá igualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de invalidez superior a la calificación originalmente formulada.

2.3 Otras consideraciones

Todas las situaciones de invalidez que se contemplan en estas Normas, serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

Los impuestos que puedan originarse con o por ocasión de

complementos o cantidades de pago único, serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

ANEXO Nº 24

SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO (Vida Laboral) Y SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES (Vida Privada)

Se establecen para el personal de Convenio de alta en nómina (incluidos los de Servicio Militar), los seguros COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES, los cuales estarán regulados por las oportunas pólizas suscritas por COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S.A. (CEPSA), y BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, S.A.

Las coberturas serán las siguientes:

- Los accidentes de trabajo que puedan tener los asegurados con ocasión o consecuencia del trabajo que ejecuten por cuenta de CEPSA, incluyéndose los ocurridos "in itinere" (Seq. Compl. de Accidentes de Trabajo).
- Los accidentes no laborales que puedan tener los asegurados con ocasión o consecuencia de las actividades que realicen en su vida privada (seguro extraprofesional de accidentes).

Los capitales base asegurados en las correspondientes pólizas para ambos seguros aplicables a cada asegurado son los que figuran seguidamente:

SEGURO COMPLEMENTARIO ACCIDENTES DE TRABAJO

NIVEL	MUERTE	Capital Base	
		GRAN INVALIDEZ INCAP. PERM. ABSOL. PARA TODO TRABAJO	INCAP. PERMANENTE TOTAL PROFESION HABITUAL 60% INCAP. PERM. ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO
1	5.206.040	10.412.080	6.247.248
2	5.410.720	10.821.440	6.492.864
3	5.741.608	11.483.216	6.889.929
4	6.261.400	12.522.800	7.513.680
5	6.834.980	13.669.960	8.201.976
6	7.396.456	14.792.912	8.875.747
7	8.088.560	16.177.120	9.706.272
8	9.167.312	18.334.624	11.000.774
8B	9.963.320	19.926.640	11.955.984
9	11.075.256	22.150.512	13.290.307
10	12.681.824	25.363.648	15.218.188
11	13.913.372	27.826.744	16.696.046
12	15.882.244	31.764.488	19.058.693
13	17.839.488	35.678.976	21.407.386

CAPITAL BASE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESION HABITUAL.- LESIONES NO INVALIDANTES: APICACION BAREMO B.V.E. SOBRE CAPITAL BASE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.

SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES

NIVEL	MUERTE	GRAN INVALIDEZ INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO
1	5.206.040	10.412.080
2	5.410.720	10.821.440
3	5.741.608	11.483.216
4	6.261.400	12.522.800
5	6.834.980	13.669.960
6	7.396.456	14.792.912

NIVEL	MUERTE	GRAN INVALIDEZ INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO
7	8.088.560	16.177.120
8	9.167.312	18.334.624
8 B	9.963.320	19.926.640
9	11.075.256	22.150.512
10	12.681.824	25.363.648
11	13.913.372	27.826.744
12	15.882.244	31.764.488
13	17.839.488	35.678.976

CAPITAL BASE INVALIDECES Y LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO NO INVALIDANTES: APLICACION BAREMO B.V.E. SOBRE CAPITAL BASE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.

Las indemnizaciones que B.V.E. pagará en cada caso, serán en base a la consecuencia derivada del accidente -muerte o invalidez en sus diferentes grados- debidamente acreditada y calificada.

El cuadro del baremo y porcentajes a aplicar en las indemnizaciones es el siguiente:

BAREMO Y PORCENTAJES DE INDEMNIZACIONES

	SEGURO COMPL. ACCIDENTES DE TRABAJO
MUERTE	100% capital base Muerte
GRAN INVALIDEZ	100% capital base Gran Invalidez
INC. PERM. ABSOLUTA TODO TRABAJO.	100% capital base I.P.Ab. todo trabajo
INC. PERM. TOTAL PROFESION HABITUAL.	60% " " " " "
INC. PERM. PARCIAL PROFESION HABITUAL.	1/3 s/baremo BVE s/capital base I.Perm. Absoluta para todo trabajo.
INVALIDECES Y LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO NO INVALIDANTES.	1/3 s/baremo BVE s/capital base I.Perm. Absoluta para todo trabajo.
	SEGURO EXTRAPROFESIONAL DE ACCIDENTES
MUERTE	100% capital base Muerte
GRAN INVALIDEZ	100% capital base Gran Invalidez
INCAP. PERM. ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.	100% capital base In.Perm. Ab.t. trabajo
INCAP. PERM. TOTAL PROFESION HABITUAL.	1/3 s/baremo BVE s/capital base In.Perm. Absol. para todo trabajo.
INC. PERM. PARCIAL PROF. HABITUAL.	1/3 s/baremo BVE s/capital base In.Perm. Absol. para todo trabajo.
INVALIDECES Y LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO NO INVALIDANTES.	1/3 s/baremo BVE s/capital base In.Perm. Absol. para todo trabajo.

Expresamente se hace constar que el capital en caso de muerte, será el que esté vigente en la póliza al ocurrir el accidente. Para los casos de invalidez, el capital será el vigente en la fecha en que al asegurado se le reconozca y califique el grado de invalidez.

A los efectos oportunos, serán considerados como accidente de trabajo, los que como tales sean dictaminados por la Mutua Patronal correspondiente, o el I.N.S.S. Respecto de las invalidades, la indemnización se determinará de acuerdo con el grado de invalidez calificada por las Comisiones de Evaluación de Incapacidades aprobadas por el Director Provincial del I.N.S.S.

En caso de disconformidad, se estará a la Sentencia que dicte la Magistratura de Trabajo.

Los pagos de indemnizaciones a consecuencia de accidente serán hechos efectivos por el Banco Vitalicio de España, S.A., en la forma siguiente:

- Muerte del asegurado. - La indemnización que corresponda se hará por B.V.E. al beneficiario o beneficiarios del asegurado de una sola vez, en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que le hayan sido entregados los documentos y justificantes precisos al respecto.

En todo caso, el pago que B.V.E. hubiera hecho efectivo en concepto de Invalidez Permanente, se considerará como anticipo sobre el capital debido en caso de muerte y se deducirá del mismo si ésta sobreviniese posteriormente como consecuencia del propio accidente.

- Invalidez Permanente en sus diferentes grados o invalidades, lesiones, mutilaciones o deformidades no invalidantes que sufra el asegurado. - La indemnización que corresponda se hará efectiva por B.V.E. al asegurado, dentro de los quince días contados desde la fecha en que haya recibido la fijación del grado de invalidez o la calificación de las invalidades, lesiones, mutilaciones o deformaciones no invalidantes.

El pago de las primas y suplidos de ambos Seguros, será exclusivamente de cuenta de CEPSA.

Estos seguros serán complementarios del Seguro de Vida establecido en el Convenio y de Accidente de Trabajo obligatorio que determina la Ley de Seguridad Social, teniendo el carácter de mejora de la Seguridad Social y sustituyendo a cualquier otro que, con el mismo carácter y fines, y por ser más beneficioso, estuviera establecido anteriormente.

ANEXO N225

NORMA SOBRE POLIVALENCIA

ANTECEDENTES

La Polivalencia se regirá por la presente Norma y, concretamente, es objeto de la misma, la obtención de los distintos grados, la selección de los posibles candidatos, su formación, aplicación y la retribución específica.

1. OBJETIVO Y FIN

Se considerará polivalente al trabajador que, tras superar las correspondientes pruebas, sea designado para desempeñar, indistintamente, especialidades diferentes de Mantenimiento, Fabricación o Distribución.

La implantación del sistema de Polivalencia, tiene como finalidad el lograr el desarrollo profesional de los trabajadores, el incremento de la eficacia en el trabajo, la plena actividad y la seguridad de las instalaciones.

2. CLASES DE POLIVALENCIA

Se establecen los siguientes tipos de Polivalencia:

- a) Cuando la nueva especialidad que se adquiere es de Mantenimiento, procediendo el trabajador de otra especialidad de Mantenimiento, Fabricación o Distribución.
- b) Cuando la nueva especialidad que se adquiere es de Fabricación o Distribución, procediendo el trabajador que la adquiere de cualquier especialidad de Mantenimiento.

3. GRADOS DE POLIVALENCIA

Se establecen dos grados de Polivalencia:

a) Grado básico

Corresponde al trabajador que posee una formación equivalente a un Oficial 2º Especialista de la nueva especialidad a la que accede.

b) Grado de perfeccionamiento

El trabajador que obtiene este grado debe poseer una formación equivalente a un Oficial 1º Especialista u Operador de la nueva especialidad a la que accede.

4. ESPECIALIDADES

Las distintas especialidades de Mantenimiento, y los puestos de trabajo de Fabricación y Distribución en los que se podrán alcanzar los diferentes grados de Polivalencia, así como el número de polivalentes, se determinarán oportunamente por la Dirección de cada Centro.

5. SELECCION Y ACEPTACION

La selección de los candidatos que hayan de participar en los cursos que se convoquen para la obtención de los grados de polivalencia en las distintas especialidades, se realizará, en cada caso, entre los trabajadores que libremente hayan tomado la decisión de acogerse al sistema de polivalencia.

Por razones organizativas, la Dirección irá convocando, conforme las disponibilidades del Centro lo permitan, las distintas plazas de cada especialidad y organizará los respectivos cursos de formación.

La selección para asistir a estos cursos se hará en base a unos criterios, tales como: número de alumnos por curso, máximo de asistentes por puesto de trabajo y departamento, antigüedad en la Empresa del solicitante, u otros que se pudieran determinar de acuerdo con los representantes de los trabajadores del Centro.

La referida selección no producirá efecto alguno hasta tanto el trabajador seleccionado supere las pruebas correspondientes a los distintos grados de polivalencia y se apliquen, posteriormente, en la actividad laboral, los conocimientos propios de su especialidad de origen, además de los adquiridos a lo largo del entrenamiento teórico-práctico recibido para la calificación del Polivalente.

6. PROGRAMAS

Los conocimientos teóricos que se exigirán para la obtención de los grados básicos y de perfeccionamiento, serán los correspondientes a los programas de concursos para las catego-

rias de Oficial 2º Especialista y Oficial 1º Especialista u Operador, respectivamente, en la especialidad en la que se pretende alcanzar la Polivalencia.

El programa de conocimientos prácticos se determinará oportunamente por la Dirección de cada Centro, debiendo ser homologado por la Dirección de Personal, al objeto de evitar agravios comparativos entre las distintas exigencias de cada Centro de Trabajo.

7. FORMACION**- Grado Básico**

El período de formación se desarrollará durante un tiempo máximo de seis meses, a razón de 32 horas mensuales y bajo la tutela de un monitor.

Las horas de formación se realizarán, siempre que ello sea posible, dentro del horario de su jornada de trabajo. Si ello no fuera factible, se realizarán fuera de su jornada normal abonándose por ello, y en este caso, un complemento compensatorio del tiempo de dedicación.

La formación práctica, siempre que ello sea posible, estará soportada en los Módulos de Formación del O.J.T.

La valoración de los candidatos una vez finalizado el período de formación, se realizará por un Tribunal, cuya composición será idéntica a la de los Tribunales de Concursos previstos en el Convenio Colectivo.

- Grado de Perfeccionamiento

Todo trabajador polivalente en grado básico, podrá obtener el Grado de Perfeccionamiento correspondiente a la especialidad objeto del curso básico que ha superado, de acuerdo con las siguientes premisas:

- a) Estar adscrito a un puesto de trabajo, un mínimo de tres meses, desarrollando tareas de la nueva especialidad adquirida.
- b) Tener el informe favorable de sus Supervisores, de que los conocimientos y experiencia adquirida en la especialidad en cuestión son los adecuados.
- c) Superar las pruebas, de acuerdo con los programas establecidos, y cuya valoración será hecha por un Tribunal cuya composición será la misma que la de los Tribunales de Concurso pactados en Convenio Colectivo.

- Incidencias durante el período de formación

Teniendo en cuenta el esfuerzo y la dedicación que se precisa por parte del personal implicado en los Cursos, tanto alumnos como monitores, del tiempo de trabajo dedicado a ellos y del coste económico que supone, se podrá proceder, por la Dirección del Centro, a la eliminación de aquellos participantes en los que concurran los siguientes incumplimientos:

- a) Falta notable de aprovechamiento de las enseñanzas recibidas, que suponga detrimento o perjuicio para la formación pretendida.
- b) Comisión, durante la permanencia en el Curso, de falta laboral acreedora de sanción disciplinaria.

8. CASO DE NO OBTENER LA APTITUD EN LAS PRUEBAS

- No superación del Curso Básico

En el supuesto de no superar el Curso Básico, el candidato seleccionado continuará en idénticas condiciones a las que poseía en el momento previo a su selección.

No obstante, la Dirección del Centro podrá decidir, a la vista de los informes proporcionados por el Tribunal examinador, y con la aceptación del trabajador en cuestión, que éste continúe el entrenamiento, hasta alcanzar el nivel de conocimientos necesarios para poder superar las pruebas, o iniciar otro Curso Básico en diferente materia.

- No superación del curso de perfeccionamiento

De no superarse las Pruebas de Perfeccionamiento, igualmente al trabajador se reintegrará a su anterior puesto de trabajo, pudiendo presentarse a sucesivos exámenes que se convoquen por la Dirección del Centro.

9. RETRIBUCION

El personal polivalente percibirá la retribución que corresponda a la categoría profesional del puesto de trabajo base que ocupe, en el que aplicará los conocimientos adquiridos.

Además, de tener reconocido el grado básico de polivalencia, por la alternancia de las tareas y la aplicación de los conocimientos entre la especialidad base y la adquirida, tendrá derecho a la percepción de un Complemento de Puesto de Trabajo de 5.446 pesetas mensuales y que figurará en nómina bajo el epígrafe "Trabajos Especiales con Contraprestación".

Los que tengan reconocido el Grado de Perfeccionamiento, percibirán un complemento de la misma naturaleza por importe de 11.709 pesetas mensuales.

Estos complementos tienen la consideración de funcionales y no consolidables y, consecuentemente, sólo se percibirán por el trabajador mientras permanezca integrado, ocupando los puestos de trabajo, como Polivalente, dejándose de percibir cuando, por cualquier causa, deje de ser considerado como tal.

10. FUNCIONAMIENTO

El personal Polivalente ejercerá su función en un puesto de trabajo denominado base y aplicará los conocimientos adquiridos de la nueva especialidad de la siguiente forma:

- Desarrollando permanentemente dentro de su puesto base, aquellas tareas propias de la nueva especialidad adquirida que fueran necesarias.
- Desarrollando al puesto base y alternativamente ocupando otros puestos de trabajo de la nueva especialidad adquirida.

Cuando la aplicación de esta Norma de Polivalencia lleve aparejado un cambio provisional entre puestos base y complementario y, como consecuencia de ello, el pasar de horario normal al de turno rotativo, el trabajador percibirá, mientras dure esta situación, los complementos salariales específicos para el turno rotativo y el suplemento a superior categoría cuando exista diferencia entre la categoría del trabajador y la del puesto que ocupa.

De ser el puesto base de turno rotativo, y pasar a horario normal, por ocupación de puesto complementario, conservará,

durante esta situación, los indicados complementos específicos de turno.

En este último supuesto si, por haber tenido que incorporarse a otro equipo y horario, no pudiera disfrutar de sus descansos semanales, los disfrutará: dentro de la semana siguiente, o con carácter previo a esta incorporación y, en este caso, un día distinto a los establecidos en las Normas para su descanso.

La elección entre estas dos posibilidades se hará por el Departamento correspondiente, considerando las necesidades del servicios. Si, excepcionalmente, y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada, se abonará de acuerdo con el artículo 47 del Real Decreto de 28 de Julio de 1.983.

Los cambios entre los diferentes puestos base y complementarios, se harán, de acuerdo con las necesidades del servicios y con integración en cualquiera de los horarios previstos en el Centro.

11. LIMITES DEL SISTEMA DE POLIVALENCIA

No se podrán superar, por el mismo trabajador, más de dos Cursos Básicos de los regulados por esta Norma, con sus correspondientes exámenes de perfeccionamiento.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

24415 RESOLUCION de 24 de junio de 1991, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan tres sistemas multilinea, marca «Philips», modelos Sopho K-12 Sopho K-8 y Sopho K-24, fabricados por «Philips TMC», en su instalación industrial ubicada en Glasgow (Reino Unido).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Lagasca, 64, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de tres sistemas multilinea, fabricados por «Philips TMC», en su instalación industrial ubicada en Glasgow (Reino Unido);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio de Planificación Tecnológica de Telefónica de España, mediante dictamen con clave número ILc.8011, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Norcontrol, Sociedad Anónima», por certificado de clave número NM-PHI-IA-03, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1070/1986, de 9 de mayo.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contraseña de homologación GSM-0018, y fecha de caducidad el día 24 de junio de 1993, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 24 de junio de 1992.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.