MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13150 *RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.006.002), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 27 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «ASFALTOS ESPAÑOLES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PREÁMBULO

Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los trabajadores y el desarrollo de la empresa, conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante el aprovechamiento óptimo de los medios de producción.

La representación de los trabajadores se compromete al mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente Convenio, así como colaborar para la mejor utilización de los medios de producción para obtener el máximo de eficiencia en el trabajo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima» (ASESA), y los trabajadores incluidos en el ámbito personal, funcional y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», en España.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, en el desarrollo de las actividades propias y específicas de dicha empresa comprendidas en la Industria del Refino de Petróleo.

Artículo 4. *Ámbito personal de aplicación.*

Este Convenio será de aplicación al personal de «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», que preste sus servicios mediante contrato de trabajo.

Queda excluido el siguiente personal:

a) Alta Dirección, cuya relación laboral de carácter especial quedaría regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) Directores o trabajadores que ocupen puestos de especial confianza y responsabilidad, siempre que su relación laboral con la empresa se regule por pacto expreso con la misma.

c) Los trabajadores cuya relación laboral con la empresa se rija por normas distintas aplicables para las Industrias del Refino de Petróleo.

No obstante, para el personal comprendido en el apartado b) de este artículo serán de aplicación los beneficios sociales que se establecen en el capítulo XI, salvo que las condiciones en el pacto expreso, mejoren globalmente las establecidas en el presente Convenio.

El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo o servicio determinado, de carácter discontinuo o que esté sujeto a cualquier modalidad contractual que no confiera el carácter de fijo de plantilla, se regirá además de por las cláusulas del presente Convenio, por las estipulaciones particulares establecidas en su contrato individual y demás legislación vigente sobre la materia.

Artículo 5. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

Ámbito temporal.—La vigencia del presente Convenio será de tres años (desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2001).

Su normativa entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de enero de 1999.

Prórroga y denuncia.—Al cumplir la fecha de su vencimiento (31 de diciembre de 2001) y en caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo anteriormente establecido y de acuerdo con la normativa legal vigente.

Denunciado el Convenio y llegado su término será de aplicación lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Comisión de Garantía.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo actuará una Comisión de Garantía como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Esta Comisión estará integrada, por parte de la representación social, por cuatro miembros componentes de la Comisión Negociadora del Convenio. La representación de la Dirección de la empresa no podrá exceder en número a la representación social.

Esta Comisión de Garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo reunirse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de petición.

Esta Comisión tiene el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la empresa.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía personal.*

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. *Garantías relativas a los derechos laborales y de empleo.*

En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades exclusivas de la empresa, que las llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

Las facultades de la empresa serán ejercitadas dentro del respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

El ejercicio de la facultad de la empresa no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las Leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio.

La facultad de dirección, organización y control del trabajo va dirigida fundamentalmente al incremento de productividad, utilizando para ello las técnicas, controles y sistemas de trabajo que se estimen más convenientes para la mejor y mayor eficiencia en la prestación de los servicios.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones derivadas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa informará a los representantes del personal de los sistemas de organización, gestión, racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, así como de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de realizar para adaptarse a los cambios anteriores, cubriendo la empresa su coste.

Artículo 10. *Comunicación.*

Los trabajadores tienen derecho a formular peticiones y reclamaciones, por escrito o verbalmente, ante su línea jerárquica sobre las materias propias al trabajo o generales de la empresa y los superiores tienen la obligación de contestar las mismas en el plazo de quince días laborales, utilizando el mismo medio.

Artículo 11. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño del puesto asignado será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del trabajador y, muy especialmente, en empresas o entidades cuya actividad sea concurrente a la de ASESA.
2. Asimismo, ningún trabajador podrá desempeñar cargo o realizar trabajo alguno por sí o por persona interpuesta, en cualquier empresa que tenga directa relación con ASESA, siempre que ello comprometa su independencia y lealtad.
3. Ante duda racional sobre incompatibilidad, se solicitará por escrito, y por conducto jerárquico, aclaración a la Dirección del centro, quien contestará en el plazo máximo de ocho días.
4. Podrá concederse autorización expresa para compatibilidad, a petición por escrito del interesado y alegando los motivos de su solicitud.
5. Tendrá la calificación de falta muy grave el desempeño de trabajo incompatible y su ocultación maliciosa y fraudulenta.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación y desarrollo profesional

Sistema de clasificación profesional

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación los siguientes grupos profesionales:

0. Personal Superior:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la empresa.

1. Técnico Superior:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

2. Técnico Medio:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

3. Mando Intermedio:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP-II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del mismo o distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de éstos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza asimismo funciones propias de su formación y experiencia.

4. Técnico Ayudante:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP-II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerido.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

5. Administrativo:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP-II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

6. Oficial Cualificado:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP-I, FP-II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerida.

Contenido de la prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

7. Operarios:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP-I, FP-II o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Contenido de la prestación: Realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 13. *Puestos o áreas de trabajo.*

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones o responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

Artículo 14. *Retribución.*

Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella niveles en función del desempeño y desarrollo profesional:

1. Nivel de entrada: Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los dos primeros años de actividad laboral.

El salario base, durante este período, podrá ser de hasta un 10 por 100 inferior al asignado al nivel básico del grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador.

2. Nivel básico: Es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para el desempeño del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todos los puestos integrados en él.
3. Niveles de desarrollo: Son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva del grupo profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo de carrera profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles básicos y de desarrollo para cada uno de los grupos profesionales:

Grupo profesional	Nivel básico	Nivel de desarrollo
Técnico Superior	5	6 al 15
Técnico Medio	4	5 al 13
Mando Intermedio	3	4 al 12
Técnico Ayudante	2	3 al 10
Administrativo	1	2 al 9
Oficial Cualificado	1	2 al 9
Operario	0	1 al 8

Artículo 15. *Desempeño del puesto de trabajo.*

Se entiende por desempeño del puesto el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados, con que el ocupante desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño normal del puesto: El desempeño normal del puesto se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos), con amplio margen de autonomía.

Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área de trabajo.

En los supuestos de personal con mando, contribuye a la formación de los trabajadores asignados a su unidad.

En el caso del personal de nuevo ingreso, el desempeño normal del puesto se retribuirá con el nivel de entrada y, en su momento, tras adquirir una experiencia de dos años, con el nivel básico.

Desarrollo profesional: El ocupante del puesto podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, traducidas en un mejor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

Colabora y contribuye activamente en la formación del personal de su unidad.

Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase, el ocupante del puesto podrá percibir en el intervalo de su banda retributiva niveles de desarrollo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica en todos los grupos profesionales, salvo en el de Técnicos Superiores, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

Artículo 16. *Ejecución del trabajo.*

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y clasificación profesional.

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

Es deber básico del trabajador cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad e higiene y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 17. *Garantías profesionales.*

1. Cada trabajador quedará encuadrado en un grupo profesional.
2. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional salvo lo establecido en los artículos 18 y 19.

Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a los procedimientos regulados en la legislación, convenio o acuerdos vigentes.

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos pertenecientes a distintos grupos profesionales, la garantía profesional será la del nivel salarial adquirido en el puesto incluido en el grupo profesional de mayor nivel básico desempeñado como titular.
4. Se exceptúan de todo lo anterior las situaciones previstas en los programas de DCP.
5. Continuarán vigentes los actuales encuadramientos en los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se contempla habitualmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

Puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos a continuación señalados, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

A estos efectos se considerarán grupos profesionales equivalentes:

Técnicos Superiores con Técnicos Medios.
Técnicos Medios con Mandos Intermedios y Técnicos Ayudantes.
Mandos Intermedios con Técnicos Ayudantes.
Técnicos Ayudantes con Oficiales Cualificados o Administrativos.
Oficiales cualificados con Operarios.

Artículo 19. *Trabajos de grupo profesional con nivel básico superior.*

El trabajador que realice funciones de grupo profesional de nivel básico superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho mientras dure esta situación a percibir un nivel salarial superior al consolidado individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su grupo profesional.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo de carreras profesionales (DCP).

No será de aplicación este artículo a los grupos profesionales de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Mandos Intermedios.

Artículo 20. *Trabajos de grupo profesional con nivel inferior.*

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente conforme a lo establecido en el artículo 18 –porque dicho trabajo no pudiera ser realizado por otro trabajador de grupo profesional de inferior nivel básico–, sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes, entendiendo incluidas en el mismo las situaciones actualmente existentes y consolidadas en la organización.

En caso de situaciones derivadas de la recolocación de personal excedente o motivadas por una acción de desarrollo de carreras profesionales

(DCP), no existirá limite temporal para trabajos de grupo profesional de nivel inferior, manteniéndole «ad personam» su nivel salarial.

Artículo 21. *Cambios de puestos de trabajo y cobertura de vacantes.*

La Dirección de la empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier trabajador, dentro de su grupo profesional, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los grupos profesionales de Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio, puede hacerse por libre designación de la Dirección de la empresa.

La cobertura de vacantes para los puestos incluidos en los grupos profesionales de Técnico Ayudante, Administrativo, Oficial Cualificado y Operario, siempre que suponga cambio a grupo profesional de nivel básico superior, se realizará por programas de DCP.

Se exceptúan de lo anterior y, por tanto, serán de libre designación de la Dirección de la empresa los puestos de Conserje y Secretaria de Dirección.

El cambio de nivel retributivo igualmente podrá efectuarse por:

a) Asignación de niveles o complementos, como promoción por desarrollo profesional dentro del mismo grupo profesional. En los grupos profesionales de Técnico Superior, Técnico Medio y Mando Intermedio la asignación de niveles puede realizarse por libre designación.

b) Cumplimiento de las condiciones establecidas en los DCP convocados o en los programas de adaptación al puesto.

DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES

Artículo 22. *Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.*

El desarrollo de carreras profesionales (DCP) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Artículo 23. *Definición, ámbito de aplicación y tratamiento económico.*

El desarrollo de carreras profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

El ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», sujetos a Convenio, quedando excluido el grupo de Técnicos Superiores.

En el desarrollo de carreras profesionales se distinguen dos modalidades: En el mismo grupo o a distinto grupo profesional.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles de desarrollo o, en su caso, la asignación de complementos.

Artículo 24. *Procedimiento.*

Las acciones de desarrollo de carreras profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa.

La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Aprobación por la Dirección de la empresa del programa de desarrollo profesional, determinándose:

La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.

El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).

2. Elaboración del programa de formación y adaptación:

Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.

El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.

Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generalmente establecidos en función de las necesidades organizativas de la empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

3. Proceso de selección de participantes. Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria.

4. Desarrollo de los programas de formación:

Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.

Se incentivará la dedicación cuando se realice el programa de formación fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.

En cada caso se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de los participantes.

5. Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

6. Evaluación de la adecuación del desempeño, al contenido y aportación requeridos:

Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

La evaluaciones serán comentadas con los interesados.

Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. La evaluación se entenderá superada de no recibirse en los indicados plazos.

7. Aplicación del tratamiento económico de acuerdo a las condiciones que se definan.

Artículo 25. *Participación de los representantes del personal.*

En cada centro de trabajo se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección del centro y otros tres del Comité de Empresa, con las siguientes competencias:

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas del DCP elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la organización.

Elaborar el diseño de las carreras profesionales aprobadas: Requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.

Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la representación de los trabajadores y la empresa en el seno de la Comisión Mixta.

Comprobar que el cumplimiento de los distintos DCP se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos DCP.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos grupos profesionales.

CAPÍTULO III

Ingresos y ceses

Artículo 26. *Ingresos.*

Los ingresos de personal en la empresa se efectuarán dentro de cada grupo profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

La empresa pondrá en conocimiento de los representantes del personal la contratación de nuevo personal.

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que a estos efectos proporcionará la empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulación

del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

La admisión de personal se formalizará por escrito, mediante contrato de trabajo entre la Dirección del centro y el trabajador, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exijan las leyes vigentes.

Todo personal de nuevo ingreso vendrá obligado a someterse a examen médico así como a los reconocimientos médicos anuales de conformidad con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo empleado al ingresar en la empresa se obliga a observar las disposiciones contenidas en este Convenio, salvo pacto expreso, así como en los normales procedimientos, circulares, instrucciones, etc., que edite la Dirección y que serán comunicados por conducto de sus superiores o en el tablón de anuncios de la empresa, en el ejercicio regular de sus funciones directivas.

Artículo 27. *Período de prueba.*

Todo el personal que de acuerdo con el artículo precedente ingrese en la empresa, se considerará admitido sólo provisionalmente durante un período de prueba, cuya duración será el que seguidamente se indica:

Grupo profesional de Técnico Superior y Técnico Medio: Seis meses.
Grupo profesional de Mando Intermedio y Técnico Ayudante: Seis meses.
Grupo profesional de Administrativo y Oficial Cualificado: Tres meses.
Grupo profesional de Operario: Un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, con las excepciones en su caso, hechas en el artículo 4 (ámbito personal), excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, notificándose por escrito y sin derecho a indemnización alguna.

El trabajador estará obligado a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la empresa.

Efectuadas plenamente las pruebas correspondientes, en el transcurso de los plazos antes señalados para cada caso, el trabajador obtendrá la consideración de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo, computándose el período de prueba a efectos de la posible antigüedad en la empresa.

La situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el computo del mismo.

Artículo 28. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupo profesional de Operarios: Quince días.
b) Resto de personal: Treinta días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 29. *Jubilación.*

Forzosa: De conformidad con los criterios establecidos respecto a la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria para los trabajadores de ASESA tendrá lugar al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

El personal en alta en la empresa al 1 de enero de 1992 que se comprometió expresamente y por escrito en el plazo de treinta días a partir de la firma definitiva del III Convenio Colectivo de 1996-1998, causará baja obligatoria en la empresa al cumplir los sesenta y cuatro años de edad sin compensación económica alguna, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Igualmente, causará baja obligatoria en la empresa al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, sin compensación económica alguna, el personal en alta en la empresa el 1 de enero de 1992 que no habiéndose comprometido expresamente y por escrito conforme al párrafo anterior lo haga en el plazo de quince días naturales a partir de la firma definitiva del IV Convenio Colectivo de ASESA de 1999-2001, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

CAPÍTULO IV

Régimen de retribución

Artículo 30.

1. Crecimiento salarial:

Para 1999 serán de aplicación los valores económicos que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en el articulado o anexos de este Convenio Colectivo.

Para 2000, serán de aplicación los valores económicos que para cada uno de los conceptos retributivos se establezcan de forma expresa en el articulado o anexos de este Convenio Colectivo.

Para 2001, la masa salarial del Convenio Colectivo a 31 de diciembre del año precedente se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos, aplicándose el incremento de la masa salarial con idéntico criterio de reparto que el practicado en 2000.

2. Deslizamientos por antigüedad:

Para llevar a cabo los incrementos en 1999 y 2000, que dan como resultado los valores establecidos para cada uno de los conceptos en el articulado y distintos anexos del presente Convenio, se ha detraído del incremento anual sobre la totalidad de los conceptos la cantidad de 1.643.532 pesetas.

Esta cantidad se detrae como importe medio anual del 50 por 100 del coste de la antigüedad (un trienio o quinquenio, en su caso), que se generará durante la vigencia del Convenio (tres años).

En consecuencia, para calcular el incremento del año 2001 se procederá de la misma forma.

3. Cláusula de revisión salarial: La cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto operará en los años 2000 y 2001 en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto en los años 2000 y 2001, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto en los años 2000 y 2001, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50 por 100 de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirá de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Artículo 31. *Salario base.*

Corresponderá al nivel salarial, ya sea nivel de entrada, nivel básico o nivel de desarrollo, ostentado por el trabajador.

La tabla de niveles salariales, con efectos 1 de enero de 1999, es la establecida en el anexo I. La tabla de niveles salariales con efectos de 1 de enero de 2000 es la establecida en el anexo VII.

Se percibirá distribuido en quince pagas anuales (doce pagas ordinarias, julio, septiembre y diciembre), conforme al nivel salarial que ostente el trabajador en el mes de su percepción.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre para el personal que cause alta o baja en la empresa durante el primer o segundo semestre del año se devengarán por sextas partes. El personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga perderá la parte proporcional de estas pagas, en relación con el tiempo afectado por estas circunstancias.

La paga de septiembre corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso. El personal que haya ingresado después del 1 de enero o cause baja después de la citada fecha, percibirá o abonará, según proceda la parte proporcional, computándose en ambos casos la fracción de mes como mes completo. Al personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga le serán descontados los días que procedan.

Dicha gratificación se regularizará al 31 de diciembre, si el empleado hubiese modificado su nivel desde el momento de su percepción y dicha fecha.

Para el cómputo de los meses trabajados, las fracciones de mes se computarán como mes entero sólo para el personal que cause alta o baja con el período del devengo.

Paga de vinculación.—Al personal fijo en ASESA a la fecha del 1 de enero de 1996 le será abonada en el mes de marzo una paga extraordinaria que tendrá el carácter de retribución fija. Esta paga es considerada como complemento «ad personam», no siendo por tanto de aplicación al personal con fecha de ingreso posterior a 1 de enero de 1996.

Su importe será igual al equivalente de una mensualidad de salario base y antigüedad, según el nivel salarial que ostente el trabajador en el momento de su percepción.

Dicha gratificación se regularizará al 31 de diciembre si el empleado hubiese modificado su nivel desde el momento de su percepción y dicha fecha.

Artículo 32. *Complementos por calidad y cantidad de trabajo.*

Son los correspondientes a horas extraordinarias, plus de suplencia, plus de reparación, plus de parada, plus de sustitución turnos, plus asistencia festivos, plus incidencia festivos y plus compensación jornada.

Artículo 33. *Antigüedad.*

Los trabajadores percibirán un complemento salarial personal de antigüedad por cada quinquenio de servicio en la empresa, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años de permanencia en ASESA.

El importe de cada quinquenio será de 85.000 pesetas brutas anuales a percibir en quince pagas, doce en los meses ordinarios y una más en cada gratificación extraordinaria. Dicho importe permanecerá vigente e inalterable durante 1999, 2000 y 2001.

A los trabajadores en alta al 31 de diciembre de 1995 se les mantendrá como condición más beneficiosa a título personal la aplicación de lo establecido en el II Convenio Colectivo de ASESA, con vigencia para 1992, 1993, 1994 y 1995, respecto al complemento personal de antigüedad.

Los valores económicos señalados en el anexo II permanecerán invariables hasta el 31 de diciembre de 2001.

La aplicación como condición más beneficiosa a título personal del régimen contenido en este artículo para los trabajadores de alta en ASESA al 31 de diciembre de 1995, es incompatible con la percepción del complemento salarial personal de antigüedad por cumplimiento de quinquenios regulado en este artículo.

Artículo 34. *Plus mayor responsabilidad.*

Este concepto «ad personam» responde a la compensación que por especial dedicación abona la empresa a los titulares de los puestos que impliquen funciones de mando o especial confianza y que ostentan un nivel salarial entre el 9 y el 19 de la tabla de retribuciones, abonándose en las doce mensualidades naturales.

Su valor para 1999 y 2000 es el que figura para este concepto en los anexos I y VII, respectivamente.

Su asignación o no al personal de nuevo ingreso, a partir de la fecha de este Convenio, quedará a criterio de la Dirección de la empresa.

La percepción de este concepto comporta las siguientes condiciones:

La asistencia obligatoria, fuera de jornada, a las reuniones que como mando o persona de especial confianza le convoque la empresa.

Horario variable, de conformidad con las necesidades del servicio, estando a disposición de la Dirección del centro.

Plena dedicación a cuantas gestiones sean encargadas con tal carácter por la Dirección del centro.

Absoluta confidencialidad en todas las materias que conozca en razón a su categoría.

El incumplimiento de cualquiera de estas condiciones independientemente de la aplicación del régimen disciplinario supondrá la pérdida del derecho a su percepción en el importe íntegro al valor mensual por cada uno de los incumplimientos.

Artículo 35. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana (quedarán excluidos aquellos trabajadores que fuesen contratados específicamente atendiendo dicha circunstancia), se compensarán con un plus de nocturnidad para los trabajadores que, sin trabajar habitualmente en régimen de noche, realicen una jornada especial que cubra en dos o más relevos las veinticuatro horas del día como consecuencia de paradas o reparaciones programadas.

Para 1999 y 2000, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía diaria de este plus quedará establecida en los valores que se indican en los anexos I y VII, respectivamente, y que se abonarán mensualmente.

La percepción del plus de nocturnidad es incompatible con la percepción del plus global turno.

Artículo 36. *Plus de turno.*

Los trabajadores que, sin trabajar habitualmente en régimen de turnos, realicen una jornada especial que cubra en dos o más relevos las veinticuatro horas del día como consecuencia de paradas o reparaciones programadas, tendrán derecho a percibir un plus por este concepto durante el tiempo efectivamente trabajado en este régimen.

Los trabajadores que trabajen en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día tendrán derecho a la percepción del 50 por 100 de este plus.

Para 1999 y 2000, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía de este plus queda establecida en los valores que se indican en los anexos I y VII respectivamente.

Quedarán excluidos de este plus los trabajadores que, por sus especiales características, fuesen contratados en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

La percepción del plus de turno es incompatible con la percepción del plus global de turno.

Artículo 37. *Plus global de turno.*

Con efectos 1 de enero de 1999, y como consecuencia de la ejecución del cuadrante de turnos regulado en el anexo XIII, se establece, para el personal que trabaje en régimen de jornada de tres turnos rotativos (mañana, tarde y noche), de ocho horas de duración y que cubran las veinticuatro horas del día, un plus denominado «plus global de turno».

La percepción de este plus, que engloba los pluses de turno, nocturnidad, festivos y cualquier otro concepto compensatorio de tiempos o descansos, que como consecuencia del régimen de jornada a turno pudiera corresponder, se percibirá en las doce pagas ordinarias, siendo incompatible su abono con la percepción de los conceptos que lo integran.

Su valor, para 1999 y para 2000, es el que, para cada nivel salarial se establece en los anexos V y X, respectivamente.

Asimismo, el personal sujeto a este régimen y con el cuadrante de turnos que se regula en el anexo XIII, percibirá la cantidad que figura en los anexos VI y XI, para los años 1999 y 2000, respectivamente, correspondiente a compensación por mayor jornada anual.

Artículo 38. *Plus horario flexible.*

Los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de horario flexible tendrán derecho a percibir un plus por este concepto durante el tiempo efectivamente sometidos a este régimen.

El importe del plus se abonará mensualmente a lo largo del año natural y se corresponde con la jornada teórica de dicho régimen, percibiéndose independientemente del número de jornadas que realice el trabajador.

La percepción de este plus será incompatible con la del plus global de turno.

Para 1999 y 2000, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía de este plus queda establecida en los valores que se indican en los anexos I y VII, respectivamente.

Artículo 39. *Plus de condiciones ambientales.*

La obligación de abonar un plus de peligrosidad ha quedado satisfecha plenamente al haberse tenido ya en cuenta para el cálculo del salario base, incluyéndose unas cantidades superiores a las fijadas para dicho concepto.

No obstante lo anterior, se abonará un plus de condiciones ambientales, configurado como mejora voluntaria para compensar las condiciones de trabajo adversas en aquellos puestos que, previo estudio de la empresa, realmente existan.

La medición objetiva de estas condiciones se realizará mediante los factores de compensación, y por sus resultados se clasificarán los puestos afectados en tres grupos, según la mayor o menor incomodidad.

La cuantía de este plus, fijada para 1999 y 2000 en los anexos III y VIII, respectivamente, se abonará por el tiempo que efectivamente se estén soportando estas condiciones.

Artículo 40. *Plus de disponibilidad.*

Su asignación compensa la obligación ineludible de acudir a prestar sus servicios cuando sea requerido para ello por la empresa.

Se reconoce al personal en alta a la firma del presente Convenio el derecho a percibir este plus (según acta de marzo de 1979). Es, por tanto, un concepto «ad personam».

El incumplimiento de la anterior obligación supondrá la pérdida de la percepción del valor mensual por cada uno de los incumplimientos realizados, independientemente de la aplicación del régimen disciplinario.

La empresa, en función de sus necesidades organizativas, podrá abonar al personal de nuevo ingreso que expresamente determine (encuadrado

entre los niveles retributivos del 0 a 8), el importe de este plus, a percibir en doce mensualidades.

Su cuantía para los años 1999 y 2000 es la establecida en los anexos I y VII, respectivamente.

Artículo 41. *Plus retén.*

La adscripción de un trabajador para la realización del retén será voluntaria, tanto por parte del personal como por su aceptación por parte de la empresa.

El personal inscrito y aceptado se compromete a estar bajo las condiciones de ejecución del retén por un período de tres años. La empresa garantizará a este personal su permanencia en este servicio durante el mismo tiempo.

El plus de retén cubre el período semanal desde las siete quince horas del lunes hasta las siete quince horas del lunes siguiente y el personal adscrito al mismo tiene la obligación de estar a disposición de la empresa durante dicho período de tiempo.

Para su localización dispondrá de un aparato busca personas con un radio de 20 kilómetros y deberá presentarse a la empresa, una vez haya sido avisado, en un plazo máximo de una hora.

El incumplimiento de la obligación supondrá la pérdida de percepción del valor semanal por cada uno de los incumplimientos realizados, independientemente de la aplicación del régimen disciplinario.

Su importe para los años 1999 y 2000, es el que figura en los anexos I y VII

El régimen del personal de retén es el que se especifica en el anexo XIX.

Artículo 42. *Plus de desplazamiento.*

Se establece para el personal del centro de Tarragona un plus de desplazamiento cuya cuantía para 1999 será de 400 pesetas brutas por día de asistencia al trabajo.

Como consecuencia de la implantación de este plus, los trabajadores adquieren la obligación de desplazarse hasta el centro de trabajo de ASESA en Tarragona por medios propios o ajenos, corriendo de su cuenta el coste que ello represente.

Artículo 43. *Pago de retribuciones.*

Por exigencias organizativas, las nóminas se cerrarán el día 15 de cada mes.

Para el personal que lo precise, se podrán otorgar anticipos a cuenta de sus haberes.

Artículo 44. *Forma de pago de las retribuciones.*

Como norma general, y a efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de las retribuciones se efectuará mediante transferencia bancaria para ingresar en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre de cada trabajador en cualquiera de las agencias de la entidad bancaria de la localidad de su residencia que expresamente indique aquél. Sólo podrá cambiarse la entidad bancaria en la primera quincena del mes de enero de cada año, salvo que concurran circunstancias que a criterio de la empresa estén debidamente justificadas y, en concreto, cuando se produzca cambio de domicilio.

La empresa se reservará el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de talón bancario o en metálico en casos muy concretos o cuando, por circunstancias especiales, así resulte aconsejable.

Una vez que la orden de transferencia haya sido cursada por la empresa, ésta no se responsabiliza de la demora que pueda producirse en el pago de la nómina por parte de la entidad bancaria.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 45. *Formación profesional.*

Un objetivo primordial de ASESA y de cuantos ostenten en ella puesto de mando es promover la formación y el perfeccionamiento profesional de su personal. Para ello, se ha llegado al acuerdo de potenciar al máximo la formación permanente.

La formación profesional se orientará básicamente a las necesidades de la empresa y entre ellas las de:

a) Adiestramiento en el manejo de las instalaciones y mantenimiento de la maquinaria, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular al puesto de trabajo y a la modificación del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de los títulos oficiales de Formación Profesional de primer y segundo grados, específicos dentro del puesto de trabajo y de la actividad de la industria para el refino de petróleo.

e) Conocimiento de idiomas.

f) Capacitación permanente de los mandos.

g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y consolidación de los correspondientes puestos de trabajo.

Artículo 46. *Desarrollo de la formación.*

1. Relaciones Industriales elaborará el plan general de formación profesional, que será realizado atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior, siendo entregado a la Dirección del centro para su estudio y aprobación.

Las acciones de formación que se basan en peticiones del personal y que se consideren de interés para la empresa quedan reguladas por el artículo 66 (ayudas de estudios del personal).

2. El personal de «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», y, especialmente, el que desempeñe puesto de mando viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

3. Todo trabajador podrá cursar a los representantes de los trabajadores o directamente a la Dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

Artículo 47. *Coste de la formación.*

La Dirección de cada centro consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional, de acuerdo con el plan general aprobado.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 48. *Vacaciones.*

Todo el personal de ASESA disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, no computándose a estos efectos los sábados, domingos y los quince festivos.

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

Las fechas de disfrute serán fijadas por la Dirección del centro, de acuerdo con las normativas existentes al efecto.

En circunstancias de falta de trabajo, disminución de actividad o paradas cualquiera que sea el motivo, los trabajadores no necesarios tomarán sus vacaciones o reducción de jornada, aun por adelantado o para compensar días de descanso acumulados anteriormente, mientras duren las citadas circunstancias, si la Dirección así lo decidiese, todo ello sin perjuicio de la reincorporación a su régimen de trabajo previsto. No obstante, esta situación no afectará los descansos y vacaciones que en el cuadrante de turno tienen fijados anualmente el personal afecto a dicha jornada.

El período de vacaciones quedará interrumpido durante las bajas de IT.

Para el personal de turno, se considerará período de vacaciones los descansos de veintiún días cuyos inicios correspondan al primer período de entre los meses de junio a septiembre

Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas dentro del año natural. En caso contrario se perderá el derecho al disfrute de las mismas por no poder ser acumuladas para años sucesivos o cambiarlas por su percepción en metálico, excepto en los casos en que no pudiese disfrutarlas a petición de la Dirección del centro. Por tanto, llegado el 15 de enero del año siguiente se pierden todos los efectos, excepto en caso de IT o huelga legal.

Durante dicho período, la remuneración a percibir estará compuesta por los siguientes conceptos:

Salario base (15 pagas).
Antigüedad.
Plus de disponibilidad o mayor responsabilidad, en su caso.
Complemento personal, en su caso.
Plus global de turno, en su caso.
Plus de turno, en su caso.
Plus de nocturnidad, en su caso.
Plus de horario flexible, en su caso.
Plus de compensación jornada, en su caso.
Paga de vinculación, en su caso.

La forma de disfrute del período de vacaciones para el personal de turno queda recogida en el cuadrante de turno (anexo XIII).

Para el personal de jornada flexible el disfrute de las vacaciones será necesariamente durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Para el personal de jornada de día, el disfrute de las vacaciones no tendrá limite de fraccionamiento, siempre que sea por días completos y así lo permitan las necesidades de trabajo.

Las vacaciones se establecerán por puestos de trabajo dentro de secciones, remitiendo cada trabajador las propuestas a sus jefes respectivos, siendo estos jefes, con los Jefes de Departamento a que pertenecen estas secciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por los trabajadores a sus necesidades de trabajo, aceptando renegociar con los trabajadores los períodos de vacaciones solicitados por éstos. Los programas de vacaciones para el personal de jornada de día se realizarán antes del 31 de marzo de cada año, enviándose las mismas al Departamento de Relaciones Industriales.

Los trabajadores no podrán cambiar bajo ningún concepto las fechas de disfrute de las mismas, salvo casos de fuerza mayor, en que se hará la petición a su mando inmediato superior o al Jefe del Departamento respectivo para su aprobación y posterior comunicación al Departamento de Relaciones Industriales.

Todo trabajador queda obligado a firmar su boletín de vacaciones antes de iniciar las mismas.

En caso de matrimonio de un trabajador y siempre que éste lo solicite y sea autorizado, podrá unir los días de permiso que se conceden por este hecho a los que pudieran corresponderle por vacaciones.

Si la empresa decidiera cancelar o interrumpir las vacaciones de un trabajador, deberá asumir lo siguiente:

a) Cancelación: Si una vez firmado por la empresa el boletín de vacaciones, con un mes de antelación mínimo al período de inicio de las mismas, ésta decidiera cancelarlas, correrá con todos los gastos que realmente ocasione la anulación, de reservas, billetes, etc., debidamente justificados.

b) Interrupción: La empresa correrá con todos los gastos de desplazamiento y perjuicios por gastos habidos, añadiendo tres días adicionales a la reanudación de las vacaciones así como abonar la cantidad de 5.300 pesetas brutas por día de interrupción.

Igual tratamiento se dará en el caso de que el trabajador sea requerido por la empresa dentro de los cinco días anteriores al inicio de las vacaciones autorizadas.

Artículo 49. *Interrupción de vacaciones por incapacidad transitoria (IT).*

Será condición inexcusable la comunicación a la empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de IT.

Los días de vacaciones que hubiera coincidido con la IT, se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan empresa y trabajador.

Artículo 50. *Permisos.*

El personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, o a su cargo, en las situaciones previstas en la normativa de fecha 23 de agosto de 1983 (anexo XV).

Artículo 51. *Permiso no retribuido.*

Siempre que las circunstancias de organización del trabajo lo permitan, a criterio de la Dirección del centro y autorizado por ella, todo trabajador fijo de plantilla con una antigüedad mínima de tres años en la empresa y en alta podrá solicitar un permiso no retribuido por un tiempo mínimo de tres meses y máximo de doce.

Para la obtención de estos permisos será necesario su solicitud a la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y cinco días laborables.

Una vez finalizado dicho permiso, el trabajador se reincorporará de forma inmediata, salvo en circunstancias de fuerza mayor o IT, al mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, si no lo hiciese causará baja definitiva en la empresa.

No podrá solicitarse otro permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización del precedente.

Artículo 52. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias. En ningún caso, estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpora a su servicio activo, tampoco tendrán derecho a ninguno de los beneficios sociales determinados en el capítulo XI hasta en tanto no se produzca su incorporación, salvo la situación prevista en el punto 1 del apartado c) de este artículo.

1. Forzosa:

a) Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca por la empresa la situación de excedencia forzosa, con la conservación del puesto de trabajo y la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo publico que les imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador dentro del mes natural siguiente al cese en el cargo publico, de no ser así, se entenderá que el trabajador opta por la resolución definitiva voluntaria del contrato de trabajo.

b) Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar o civil sustitutorio gozarán de la excedencia forzosa a las condiciones señaladas en el párrafo anterior, por el tiempo de duración de éstos; el reingreso deberá ser solicitado conforme al apartado anterior y su inobservancia tendrá los mismos efectos previstos en el mencionado apartado a).

c) La cesión temporal de cualquier trabajador a otra empresa vinculada de algún modo a ASESA en la composición accionarial.

2. Voluntaria:

a) 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 a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de 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 ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente en ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) 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.

En todos los supuestos, a excepción de lo contenido en el último parrafo del apartado b), el trabajador que no solicite el reingreso con una antelación de un mes como mínimo a contar de la desaparición de la causa motivo de la excedencia o vencimiento del período solicitado causará baja definitiva en la empresa.

Las peticiones de excedencia voluntaria serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 53. *Traslados.*

Tendrá la consideración de traslado aquella situación en la que el trabajador realice de modo indefinido su prestación laboral en un centro de trabajo de ASESA distinto del habitual y ello conlleve un cambio permanente de su residencia o domicilio personal.

El traslado podrá realizarse:

A instancias del trabajador
Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.
Por decisión de la Dirección de la empresa.

1. A instancias del trabajador.—En este caso, la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, siendo íntegramente a su cargo los gastos de cualquier naturaleza o derivados del traslado.

2. Traslado por mutuo acuerdo de empresa y trabajador.—Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, serán de aplicación las condiciones previstas en este artículo para los traslados por decisión de la Dirección de la empresa, a excepción de los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Traslado por decisión de la Dirección de la empresa.—Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Será siempre razón organizativa suficiente para justificar el traslado por decisión de la Dirección de la empresa que exista vacante en el centro de trabajo de destino de ASESA y que el trabajador objeto del traslado tenga la consideración de excedente.

Cuando el traslado se origine por decisión de la Dirección de la empresa, ésta abonará:

Con carácter general:

Gastos de traslado: Se considerarán como tales los gastos de transporte del trabajador y familiares que con él convivan, y los gastos de mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.

Licencia por traslado: Hasta un máximo de quince días mediante el pago de dieta para el trabajador y otro miembro de su familia, previo al traslado definitivo al lugar de destino, con objeto de buscar vivienda. Dichos gastos se abonarán con arreglo a las normas de viaje internas de la empresa. Asimismo, el trabajador podrá disponer de hasta cuatro días para efectuar el cambio de residencia.

Prestaciones por traslado al personal de alta en ASESA a 31 de diciembre de 1995:

Percibirá, en caso de traslado, a opción de la empresa:

Proporcionar al trabajador una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, o

Compensarle con una cantidad mensual, mientras permanezca en esta situación, del 15 por 100 de la doceava parte de su retribución anual.

En ambos casos, la empresa le abonará, en concepto de indemnización por traslado, una mensualidad completa de su salario anual medio bruto.

Prestación por traslado al personal cuya incorporación a ASESA sea posterior a 31 de diciembre de 1995 y personal en alta a 31 de diciembre de 1995, a su elección, siendo optativa y no acumulable a la regulada específicamente para dicho personal.—Cantidad a fondo perdido, a percibir en el momento del traslado. La cuantía total se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

Trabajador/a: 1.200.000 pesetas.
Cónyuge: 325.000 pesetas.
Hijo: 150.000 pesetas.

Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social, con un máximo de dos.

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

El trabajador se obligará a devolver a la empresa o a quien legítimamente se subrogue en el derecho la cantidad total recibida por este concepto, en el caso de que por cualquier motivo causase baja en la empresa, dentro del plazo de dos años a contar desde el día de la fecha del traslado, excepto en los supuestos de fallecimiento, invalidez, excedencia forzosa, expediente de regulación de empleo o despido improcedente.

A los efectos del párrafo anterior, quedarán afectados a la devolución de dicha cantidad, los haberes del trabajador. Si la empresa lo considerara necesario, se suscribirán los documentos oportunos que garanticen, en su caso, el cumplimiento de tal obligación.

Ayuda vivienda: El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

a) Ayuda a fondo perdido de 2.400.000 pesetas para la compra de vivienda, teniendo durante los dos primeros años, a efectos de posible devolución, el mismo tratamiento que la cantidad «Prestación por traslado».

b) Ayuda alquiler de 40.000 pesetas mensuales durante siete años.

No obstante, si después de haber elegido la opción b) el trabajador se decidiera por la compra de vivienda, podrá acogerse a la modalidad de ayuda a fondo perdido en la cuantía que reste después de descontar la ayuda de alquiler percibida.

En el supuesto de traslado de un matrimonio, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

Crédito puente: Para facilitar la compra de vivienda no habiendo vendido todavía la de la localidad de origen, el trabajador podrá acceder a un crédito puente sin interés.

La cuantía máxima de dicho crédito será del 70 por 100 del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 5.000.000 de pesetas.

Dicho crédito se concederá por un plazo de seis meses, salvo que la venta se produzca antes. No obstante, si en algún caso se apreciaran dificultades especiales para la venta de la vivienda, la Comisión de Garantía podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurran.

Concedida la prórroga, durante ésta, el crédito devengará un interés del 10 por 100 anual, que se abonará mensualmente mediante descuento en nómina de haberes.

Para todo el personal trasladado, caso de que se produzca vacante a cubrir del grupo profesional del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

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.

Artículo 54. *Desplazamiento temporal.*

La Dirección de la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta de la de su residencia habitual, en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

El trabajador, en esta situación, percibirá los gastos de viaje y compensaciones o dietas vigentes en la empresa, de acuerdo con la normativa interna establecida.

Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador, podrá excederse el límite máximo establecido por Ley para esta situación, en el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la representación del personal.

CAPÍTULO VIII

Jornada y horarios de trabajo

Artículo 55. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral en «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima» (ASESA), será de mil setecientas treinta y seis horas de trabajo efectivo al año en 1999, mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo en 2000 y mil setecientas veinte horas de trabajo efectivo en 2001, respetándose, a título personal, las jornadas más reducidas que actualmente existan. Para el personal de jornada ordinaria (turno H), en el año 2001 se establece como día festivo el Jueves Santo, señalándose individualmente mediante acuerdo entre empresa y trabajador otro día de descanso que no podrá acumularse a vacaciones.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto

de trabajo, dedicado a él, excluyéndose, en consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa, control de acceso y los tiempos necesarios para efectuar el relevo de turno.

La jornada de trabajo para el personal de jornada ordinaria se prestará semanalmente de lunes a viernes, según horarios de cada centro de trabajo y con el disfrute de los descansos existentes.

Artículo 56. *Calendario laboral.*

Cada año, la empresa, una vez conocido el calendario oficial de la provincia, confeccionará el calendario laboral, exponiéndolo en los tablones de anuncios del centro. Asimismo, dará traslado a los representantes de los trabajadores.

Artículo 57. *Horario laboral.*

Anualmente, se confeccionará el cuadro horario, contemplando, para el personal de jornada ordinaria, los festivos oficiales de carácter no laboral.

Para el personal que realice su jornada en régimen de turnos, se fijarán en el cuadrante los descansos anuales correspondientes.

En el cuadrante establecido en el anexo XIII, además de los descansos, se establecen las vacaciones anuales a disfrutar.

Se podrá incorporar y desincorporar a personal del horario de turnos al de jornada de día, y viceversa, y a cualquiera de los horarios que se establezcan, con los descansos correspondientes, con un preaviso de veinticuatro horas, salvo emergencias, cuando, por necesidades del trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, sea preciso un régimen de continuidad laboral o sea destinado el trabajador a un puesto en donde se haya establecido un horario diferente al suyo habitual.

Además de estos horarios, la empresa podrá establecer una jornada de horario flexible de acuerdo con la normativa prevista en el anexo XVIII para aquel personal de ASESA que expresamente determine la Dirección del centro. No obstante, si las condiciones de trabajo y productivas lo requieren y hubiese sido establecido el régimen de trabajo en jornada flexible, la empresa con un preaviso de veinticuatro horas, salvo emergencia podrá incorporar al personal afectado a su régimen normal de turno, con las condiciones económicas del mismo.

Se exigirá a todos los trabajadores puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, y los retrasos o adelantos se considerarán como faltas sancionables, de acuerdo con lo previsto en el capítulo de este Convenio.

Los trabajadores cumplirán con exactitud las normas establecidas sobre entradas, salidas y término del trabajo, así como el sistema de control implantado en cada centro de trabajo.

Artículo 58. *Régimen de trabajo en turnos.*

El régimen de jornada de tres turnos rotativos de ocho horas diarias (mañana, tarde y noche), implica la prestación del trabajo de forma ininterrumpida desde el momento en que se acceda al puesto de trabajo.

Los horarios serán los siguientes:

Turno de mañana: De seis a catorce horas.
Turno de tarde: De catorce a veintidós horas.
Turno de noche: De veintidós a seis horas.

El trabajo a turno y consiguientemente los cuadrantes se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto.

Es obligatorio el disfrute de los descansos compensatorios de los festivos abonables del año, los cuales se incluyen como descansos en los correspondientes cuadrantes.

Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado. El tiempo que el trabajador exceda sobre la jornada normal establecida, imputable al retraso o ausencia injustificada del que deba realizar el relevo, se le abonará como horas extraordinarias. La misma cantidad abonada por este motivo al trabajador saliente podrá ser descontada por la empresa al trabajador entrante, con independencia de la sanción a que pudiera dar lugar dicho retraso.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo con lo previsto en el anexo XX.

Artículo 59. *Horas extraordinarias.*

1. Es firme voluntad de ambas partes la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias, por lo cual, la empresa informará mensualmente y por escrito a los representantes legales de los trabajadores del número y justificación de las horas extraordinarias.

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

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

b) Se considerarán horas extraordinarias de obligatoria ejecución las efectuadas por:

El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio, por necesidades del cuadrante.
Períodos punta de producción.
Ausencias imprevistas.
Cambios de turno.
Incidencias en el turno.
Paradas y puestas en marcha de instalaciones.
Equipos de retén.
Reparaciones perentorias que afectan a la producción.
Para evitar pérdidas o inutilización de materias primas.
Trabajos punta o especiales.
Otros trabajos que puedan suponer graves perjuicios a la empresa.

Estas horas anteriormente enunciadas pueden ser compensadas de común acuerdo con los trabajadores con otras fórmulas distintas a la percepción de las propias horas extraordinarias, con pluses, descansos, etcétera.

c) Los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias que siguen sobre esta materia:

Examinar si las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior se ajustan o no a estas normas, proponiendo medidas, en su caso.
Recibir mensualmente una relación de las horas extraordinarias.

d) El trabajador que expresamente lo solicite recibirá del Departamento de Relaciones Industriales un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias realizadas por él en dicho período.

El valor de las horas extraordinarias se establece aplicando a un módulo base para cada nivel salarial un recargo del 75 por 100, siendo el valor resultante el que figura en los anexos I y VII (1999 y 2000, respectivamente).

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

De acordarse esta compensación, las condiciones serán las siguientes:

1. Personal de turno: Cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora de descanso y una compensación económica equivalente al 100 por 100 del valor hora normal.
2. Personal de horario flexible: Cada hora extraordinaria realizada, se compensará con una hora de descanso y una compensación económica equivalente al 100 por 100 del valor hora normal.
3. Personal de jornada de día: Podrán optar por la propuesta del personal de turno, o con la compensación de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

La compensación en descanso, en caso de no poder disfrutarla antes del 30 de abril del siguiente año, se abonará a los valores establecidos.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Faltas.*

1. Definición y clasificación de las faltas.—Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y, en especial, las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave y muy grave.

2. Garantías procesales.—Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente capítulo por comisión de falta grave, o muy grave, incluido el despido, se requerirá el previo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62 y se requerirá la comunicación de la empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

3. Faltas leves:

1. Hasta un máximo de tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo que no merezcan una calificación más grave, en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día al mes, sin justificar.
3. No comunicar con la antelación debida o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la falta al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto éstos se produzcan.
5. No presentar dentro del plazo previsto el parte de baja por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. 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.
7. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio para empresa o el servicio.
8. Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger, etc.), antes de la terminación de la jornada laboral.
9. Falta de aseo, higiene y limpieza personal, deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa y falta de limpieza del puesto de trabajo.
10. Negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
11. La realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.
12. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada, podrá ser falta grave después de haber sido apercibido por la empresa.
13. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, documentos y locales.
14. La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave para él o sus compañeros, al medio ambiente, o peligro de accidente o avería en las instalaciones, podría ser considerado como falta grave.
15. 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.
16. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

4. Faltas graves:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad al trabajo, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
2. De dos a tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo, en el plazo de un mes.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando inmediato.
4. La permuta de turno, servicios o puesto, sin cumplimentar el impreso correspondiente en el cual figurará la autorización del mando inmediato.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la seguridad de sus compañeros, de las instalaciones, o al medio ambiente.
6. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, sin que medie autorización.
7. Incumplir instrucciones expresas verbales o escritas de la línea jerárquica en materia de salud, seguridad o medio ambiente.
8. Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.
9. La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas.
10. Simular la presencia de otro trabajador, firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
11. 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 considerará falta muy grave.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas leves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del término de un año.
14. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
15. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.
16. 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.
17. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social.
18. El incumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 15 de este Convenio Colectivo, que en razón del perjuicio que se derive a la organización de la empresa se consideraría como falta muy grave.
19. El desempeño de trabajos incompatibles y su ocultación maliciosa o fraudulenta.

5. Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar al trabajo más de tres días sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.
3. El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada.
4. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.
5. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que 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.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros.
7. Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la empresa o utilización de medios de la empresa para fines ajenos a la misma, sin autorización debida.
8. Sustraer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionadamente.
9. La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, después de ser apercibido por la empresa.
11. El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable.
12. La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la empresa, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la empresa.
13. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por protección familiar o similares.
14. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellas.
15. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier causa, dentro de las dependencias de la misma.
16. La negativa a someterse a los reconocimientos médicos preceptivos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 2 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el Servicio Médico de empresa o por la institución sanitaria o facultativa designado por dicho servicio.
17. La declaración falseada de un productor en reconocimiento médico.
18. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe 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.
19. Prolongar malintencionadamente el período de curación de las lesiones sufridas en accidentes de trabajo, no cumplir las prescripciones médicas establecidas, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
20. El incumplimiento deliberado de las Normas de Seguridad, Salud o Medio Ambiente 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.
21. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente necesarios para la segu-

ridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

22. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el término de un año.

23. El incumplimiento de las obligaciones especificadas en los artículos 34, 39 y 40.

24. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Artículo 61. *Sanciones.*

1) Las faltas leves se podrán sancionar con:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2) Las faltas graves podrán sancionarse con:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
Postergación para el ascenso por un plazo no superior a tres años.

3) Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a cuatro meses.
Disminución temporal o definitiva de su categoría.
Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
Despido.

Artículo 62. *Procedimiento.*

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, tramitándolo por su vía jerárquica al Jefe del Departamento de Relaciones Industriales.

Se incoará expediente disciplinario con audiencia del personal implicado y con la participación del Comité de Empresa/Delegado de personal, para todas las faltas excepto las leves. En el expediente se recogerán todo tipo de antecedentes y pruebas y se emitirá pliego de cargos para su contestación escrita por el inculpado. La tramitación del expediente tendrá una duración máxima de un mes a partir del comienzo de la incoación.

La duración del expediente disciplinario interrumpirá, a todos los efectos, los plazos de prescripción establecidos en el artículo 63.

La Dirección del centro, previo los informes que considere oportunos de los respectivos mandos, sancionará directamente las faltas.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición, a criterio de la empresa.

El trabajador está obligado, en el término de cinco días laborables, a contar desde la comunicación hecha por la empresa, a manifestar su intención de recurrir la sanción a los hechos descritos constitutivos de la falta ante los órganos competentes.

En este supuesto y como mayor garantía para el trabajador, la sanción quedará en suspenso hasta que exista resolución firme del órgano competente sobre la misma; queda convenido que durante este periodo de tiempo se interrumpirá la prescripción/caducidad.

En el supuesto de que la sanción consistiese en el despido, no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

El Comité de Empresa/Delegados de personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 63. *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.

Artículo 64. *Cancelación de las faltas en el expediente personal.*

Las faltas serán canceladas en el expediente personal de cada trabajador, no produciendo ningún efecto, en los plazos siguientes:

a) Las faltas leves, a los quince meses.
b) Las faltas graves, a los veintiún meses.
c) Las faltas muy graves, a los treinta y seis meses.

Estos plazos comenzarán a contarse a partir de la fecha en que se imponga la sanción.

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

Artículo 65. *Representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores gozarán de las garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores a los efectos de lo dispuesto en este capítulo.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 66. *Prevención de riesgos laborales.*

En cuantas materias afecten a este capítulo, serán de aplicación las disposiciones vigentes y adicionalmente el Manual de Normas de Seguridad de ASESA, anexos operativos que obran en poder de cada trabajador y aquellos procedimientos que la Dirección del centro establezca.

CAPÍTULO XI

Beneficios y servicios sociales

Artículo 67.

Los conceptos que en este artículo se describen tienen el carácter de beneficios por vinculación a la empresa.

Serán de aplicación a aquellos trabajadores en alta al 1 de enero de 1996.

A) Ayudas escolares: Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores de ASESA, cuyos hijos tengan entre tres y veintiséis años de edad y se encuentren cursando estudios oficiales con dedicación exclusiva a ellos.

Igualmente, tendrán derecho a esta ayuda, los infantes que tengan entre un mes y tres años de edad y se encuentren inscritos en guarderías infantiles por un período equivalente a la duración de un año escolar.

El procedimiento de asignación y la cuantía por tipo de estudio e hijo se hallan regulados en el anexo XVI.

B) Bolsa de vacaciones: El personal de ASESA percibirá en el mes de mayo una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones.

Su cuantía es la que figura en el anexo IV y IX (para 1999 y 2000, respectivamente).

C) Ayudas economato: El personal de ASESA percibirá, por este concepto, la cantidad de 105.154 pesetas brutas anuales en 1999 y 107.730 pesetas brutas anuales en 2000.

D) Ayudas al estudio para el personal de ASESA: Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores de ASESA que cursen estudios para poder obtener una mejora en su trabajo habitual.

El criterio de asignación y demás normativas sobre esta ayuda, queda recogidos en el anexo XII.

Estos conceptos tienen, por tanto, la consideración de beneficios «ad personam» por lo que exclusivamente serán de aplicación al indicado personal.

Al personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga le serán descontados los días que procedan, entendiendo que la cantidad total por trabajador corresponde al año natural completo.

Artículo 68. *Prestaciones complementarias por incapacidad transitoria.*

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social en los casos de IT, desde el primer día de baja, hasta el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base (15 pagas).
Antigüedad.
Plus de disponibilidad o mayor responsabilidad, en su caso.
Plus de turno, en su caso.
Plus de nocturnidad, en su caso.
Plus global de turno, en su caso.
Plus de condiciones ambientales, en su caso.
Plus de horario flexible, en su caso.
Plus de compensación de jornada, en su caso.
Paga de vinculación, en su caso.

La empresa se reserva el derecho a verificar el estado del trabajador. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la pérdida de estos complementos.

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la incapacidad transitoria.

Durante la situación de IT disfrutará de los beneficios sociales del capítulo XI.

Artículo 69. *Plan de pensiones.*

«Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», al promulgarse la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, de 8 de junio de 1987, se acogió a las disposiciones transitorias para adaptar los seguros de vida y capital diferido a esta nueva modalidad.

De acuerdo con lo anterior, ASESA, actuando como Promotor, ha instaurado el Plan de Pensiones de «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima».

En el Reglamento del Plan de Pensiones se determinan los derechos y obligaciones de todos sus elementos personales y, en general, las reglas de funcionamiento del mismo.

Artículo 70. *Seguro complementario.*

«Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», tenía establecido a su cargo y para su personal de plantilla un seguro que cubría las contingencias de vida, accidente, incapacidad y orfandad, con los capitales asegurados por niveles (I Convenio Colectivo, I Acuerdo Único y Reglamento de Régimen Interior).

Las pólizas que cubrían estas contingencias fueron suscritas en el año 1971.

«Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», garantiza a todo el personal que se adhirió al plan de pensiones de «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima», con fecha 30 de octubre de 1990, los mismos capitales asegurados que se encuentran vigentes. Si por las limitaciones legales en las aportaciones al plan de pensiones presentes o futuras, no pudieran dichas contingencias cubrirse total o parcialmente dentro del mismo, se incorporarán a esta póliza a su cargo.

Artículo 71. *Subvención por hijos minusválidos.*

La empresa subvencionará los gastos de los hijos minusválidos de los trabajadores de ASESA.

La subvención y criterios de asignación quedan recogidos en el anexo XVII.

Artículo 72. *Anticipos de cancelación diferida.*

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor y que se refleja en el acuerdo obtenido en las reuniones entre ambas partes en fecha 23 de julio y 21 de octubre de 1987 (anexo XIV) los anticipos de cancelación diferida quedan fijados en las siguientes cantidades:

1) La cantidad máxima: 800.000 pesetas.
2) La cantidad mínima: 250.000 pesetas.
3) El fondo: 11.000.000 de pesetas.

El Fondo señalado podrá superarse en aquellos casos de extrema gravedad.

Artículo 73. *Viviendas.*

Los trabajadores que actualmente vienen disfrutando de las viviendas propiedad de ASESA conservarán a título personal sus derechos de disfrute, bajo la condición del cumplimiento de las obligaciones en que fueron arrendadas.

Artículo 74. *Actividades recreativas, culturales y deportivas.*

1. ASESA fomentará y amparará todas las sugerencias promovidas por el personal y encaminadas a la realización de actos recreativos, culturales y deportivos que mantengan el espíritu de hermandad entre todos los trabajadores y desarrollen la formación integral de la persona.

2. Una comisión será la encargada de planificar, realizar y controlar estas actividades, actuando como elemento coordinador ante la empresa.

CAPÍTULO XII

Premios y recompensas

Artículo 75. *Premio por vinculación.*

La lealtad y vinculación a la empresa demostrada en el transcurso de años ininterrumpidos de trabajo, y sin notas desfavorables, se premiarán con medallas de bronce, plata y oro por los diez, quince y veinticinco años de servicios, respectivamente. Estas distinciones, que se efectuarán en acto público, irán acompañadas de los obsequios o premios en metálico que la empresa estime oportunos.

Artículo 76. *Premio por iniciativas y sugerencias.*

1. Para estimular la colaboración del personal, se premiarán todas aquellas sugerencias de utilidad con una dotación equivalente al 50 por 100, y por una sola vez, del ahorro producido, durante un año por la aplicación de la iniciativa con un tope máximo de 1.000.000 de pesetas.

2. En caso de que la sugerencia aplicable no se pueda valorar económicamente, se hará una estimación sobre la cuantía del premio a conceder.

3. Quedan excluidos de este sistema aquellos trabajadores cuya misión en la empresa consista principalmente en el estudio de modificaciones y mejoras, salvo que éstas sean sobre un campo ajeno a su actividad. Igual criterio habrá de seguirse con las posibles sugerencias que presenten los mandos.

4. Estas sugerencias serán juzgadas por una Comisión especial nombrada por la Dirección del centro, que estudiará las que se presenten.

CAPÍTULO XIII

Ropa de trabajo

Artículo 77. *Ropa de trabajo/Equipos de trabajo.*

La empresa entregará al personal que a continuación se indica las prendas de trabajo y que, salvo excepciones, su duración está prevista para los períodos que también consta.

Explotación:

Dos pantalones: Duración un año.
Una chaquetilla: Duración un año.
Dos camisas: Duración un año.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Servicios Técnicos:

Mantenimiento:

Tres pantalones: Duración un año.
Dos chaquetillas: Duración un año.
Dos camisas: Duración un año.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Seguridad (Guarda Jurado):

Dos pantalones verano: Duración dos años.
Dos camisas verano: Duración dos años.
Dos pantalones invierno: Duración dos años.
Una chaquetilla invierno: Duración dos años.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Almacén:

Dos pantalones: Duración un año.
Una chaquetilla: Duración un año.
Dos camisas: Duración un año.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Investigación/Control:

Encargados:

Dos batas: Duración un año.
Dos pantalones: Duración un año.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Resto personal:

Dos pantalones: Duración un año.
Una chaquetilla: Duración un año.
Dos camisas: Duración un año.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Ordenanzas y Porteros:

Dos pantalones verano: Duración dos años.
Dos camisas verano: Duración dos años.
Dos pantalones invierno: Duración dos años.
Una chaqueta: Duración dos años.
Dos camisas: Duración dos años.
Un chaquetón invierno: Duración tres años.

Este personal dispondrá de un equipo de trabajo para los días de lluvia, consistente en un par de botas de agua y chubasquero; estas prendas

no tienen una duración determinada y se entregarán con la conformidad del mando inmediato.

El personal que no consta en la relación anterior y que por las características del trabajo precise de alguna de estas prendas, las podrá solicitar en el almacén, previa la autorización del mando inmediato.

CAPÍTULO XIV

Representación de los trabajadores

Artículo 78.

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por el Comité de Empresa o Delegado de personal, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes en la materia.

Los gastos de locomoción y dietas de los miembros del Comité, originados por la celebración de reuniones con la empresa, serán satisfechos por la misma, conforme a la normativa correspondiente a viajes de servicios.

CAPÍTULO XV

Disposiciones finales

Artículo 79. *Cláusula derogatoria.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, quedarán derogadas y, por tanto, sin efecto de ningún tipo, cualesquier normas internas de la empresa (Reglamento de Régimen Interior, normas escritas, etc.) que se viniesen aplicando en materias contenidas en este Convenio Colectivo, siendo éste, además, de preferente aplicación, conforme el artículo 1, cualesquier otras disposiciones que puedan regular dichas materias.

Queda derogado expresamente por este Convenio el Reglamento de Régimen Interior, aprobado por la Dirección General de Trabajo el 15 de febrero de 1973.

Artículo 80. *Sustitución de la Ordenanza de Trabajo para las industrias de refino de petróleos.*

Las partes firmantes, al amparo de la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan sustituir en su totalidad y absorber el contenido íntegro de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias del Refino de Petróleos, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, mediante el presente Convenio.

Por ello, a partir de la entrada en vigor del presente texto, lo establecido en la Ordenanza citada no tendrá aplicación ni carácter de derecho normativo o dispositivo para las partes afectadas por este Convenio Colectivo.

Artículo 81. *Normas supletorias.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan.

Disposición transitoria primera.

Finalizada la vigencia del artículo 70 del II Convenio Colectivo de 1992-1995 precedente, los trabajadores de ASESA que, habiendo estado en activo con contrato fijo a 1 de enero de 1992, se hallaban sujetos a los beneficios que se recogían en el párrafo segundo del citado artículo del Convenio precedente, sustituyen los citados beneficios por la compensación económica acordada según acta firmada con fecha 17 de abril de 1997.

El derecho a la percepción de la compensación económica indicada en la presente disposición quedó condicionado a la aceptación por parte del trabajador de su baja obligatoria en la empresa a los sesenta y cuatro años de edad, a la que se comprometió expresamente y por escrito en el plazo de treinta días a partir de la firma definitiva del III Convenio Colectivo de 1996-1998.

Igualmente, el personal en activo con contrato fijo el 1 de enero de 1992 que no se haya comprometido, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, podrá hacerlo en el plazo de quince días naturales, a partir de la firma definitiva del IV Convenio Colectivo de 1999-2001 de ASESA, según acuerdo contenido en el acta de fecha 10 de marzo de 2000, entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, causando baja obligatoria en la empresa al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, sin compensación económica alguna, teniendo derecho, en este caso, a la percepción económica indicada en el párrafo primero de la presente disposición transitoria.

ANEXO I

Tablas salariales 1999

Nivel	S. base 15 pagas — Pesetas	S. base mensual — Pesetas	Disp. M/res. — Pesetas	Hora tipo — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Plus suplencia — Pesetas	Plus de reparación — Pesetas	Plus parada — Pesetas	Plus sust. turno — Pesetas	PAF — Pesetas
0	2.317.312	154.487	13.766	740	1.295	10.354	10.354	10.354	5.484	5.484
1	2.538.328	169.222	13.766	811	1.420	11.362	11.362	11.362	6.004	6.004
2	2.684.498	178.967	13.766	859	1.503	12.024	12.024	12.024	6.344	6.344
3	2.830.638	188.709	13.766	908	1.588	12.702	12.702	12.702	6.701	6.701
4	3.038.334	202.556	13.766	960	1.681	13.446	13.446	13.446	7.077	7.077
5	3.212.290	214.153	13.766	1.012	1.771	14.166	14.166	14.166	7.466	7.466
6	3.405.752	227.050	13.766	1.071	1.875	15.001	15.001	15.001	7.905	7.905
7	3.603.385	240.226	13.766	1.132	1.981	15.853	15.853	15.853	8.360	8.360
8	3.837.704	255.847	13.766	1.207	2.112	16.895	16.895	16.895	8.832	8.832
9	4.107.500	273.833	21.995	1.284	2.247	17.978	17.978	17.978	9.510	9.510
10	4.403.919	293.595	24.504	1.399	2.448	19.582	19.582	19.582	10.319	10.319
11	4.724.045	314.936	27.512	1.519	2.658	21.261	21.261	21.261	11.168	11.168
12	5.148.307	343.220	30.817	1.646	2.880	23.039	23.039	23.039	12.155	12.155
13	5.666.609	377.774	34.954	1.801	3.152	25.214	25.214	25.214	13.298	13.298
14	6.314.491	420.966	40.017	2.008	3.513	28.108	28.108	28.108	14.819	14.819
15	7.118.606	474.574	45.534	2.277	3.985	31.879	31.879	31.879	16.808	16.808
16	7.912.658	527.511	51.388	0	0	0	0	0	0	0
17	8.673.560	578.237	57.241	0	0	0	0	0	0	0
18	9.485.381	632.359	63.388	0	0	0	0	0	0	0
19	10.316.693	687.780	70.037	0	0	0	0	0	0	0

Retén	26.424
Turno flexible	26.424
Noche flexible	1.655
Desplazamiento	400

ANEXO II

Antigüedad

Nivel	Pesetas
0	—
1	3.281
2	3.470
3	3.659
4	3.928
5	4.151
6	4.339
7	4.655
8	4.958
9	5.308
10	5.686
11	6.107
12	6.650
13	7.323
14	8.170
15	9.199
16	10.225
17	11.210
18	12.257
19	13.332

ANEXO III

Plus condiciones ambientales 1999

Nivel			
0	78,85	157,71	262,60
1	86,38	172,76	287,66
2	91,84	183,72	305,88
3	96,59	193,17	321,63
4	104,53	209,07	348,08
5	110,88	221,79	368,67
6	116,40	232,83	387,66
7	122,74	245,48	408,75
8	130,83	261,65	435,65
9	141,03	282,05	469,62
10	150,65	301,34	501,73
11	160,87	321,77	535,73
12	175,94	351,89	585,90
13	183,97	367,96	0,00
14	0,00	0,00	0,00
15	242,88	485,03	807,59

ANEXO IV

Bolsa de vacaciones y economato 1999

Nivel	B. vacaciones — Pesetas
1	78.455
2	82.728
3	87.453
4	92.268
5	97.536
6	103.230
7	109.211
8	116.046
9	124.161
10	134.557
11	145.236
12	158.194
13	174.854
14	194.930
15	219.563
16	244.765
17	268.401
18	293.210
19	319.029

Economato: 105.154 pesetas.

ANEXO V

Plus global turno 1999

Nivel	Plus turno — Pesetas	Plus nocturno — Pesetas	Plus inc. festivo — Pesetas	Total — Pesetas
0	364.328	157.898	50.182	572.407
1	364.328	157.898	54.936	577.161
2	364.328	157.898	58.043	580.269
3	364.328	157.898	61.318	583.543
4	364.328	157.898	64.751	586.976
5	364.328	157.898	68.314	590.539
6	364.328	157.898	72.333	594.558
7	364.328	157.898	76.501	598.726
8	364.328	157.898	80.818	603.043
9	364.328	157.898	87.014	609.239
10	364.328	157.898	94.419	616.644
11	364.328	157.898	102.187	624.413
12	364.328	157.898	111.221	633.446
13	364.328	157.898	121.678	643.903
14	364.328	157.898	135.586	657.812
15	364.328	157.898	153.784	676.009

ANEXO VI

Plus compensación jornada 1999

Nivel	Pesetas
0	21.054
1	23.089
2	24.445
3	25.834
4	27.339
5	28.795
6	30.498
7	32.235
8	34.352
9	36.552
10	39.826
11	43.233
12	46.839
13	51.272
14	57.143
15	57.143

ANEXO VII

Tablas salariales 2000

Nivel	Salario base 15 pagas — Pesetas	Salario base mensual — Pesetas	Disp. M/res. — Pesetas	Hora tipo — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Plus suplencia — Pesetas	Plus de reparación — Pesetas	Plus parada — Pesetas	Plus sust. turno — Pesetas	PAF — Pesetas
0	2.374.087	158.272	14.103	758	1.326	10.607	10.607	10.607	5.619	5.619
1	2.600.517	173.368	14.103	831	1.455	11.641	11.641	11.641	6.151	6.151
2	2.750.268	183.351	14.103	880	1.540	12.319	12.319	12.319	6.499	6.499
3	2.899.988	193.333	14.103	930	1.627	13.013	13.013	13.013	6.865	6.865
4	3.112.773	207.518	14.103	984	1.722	13.776	13.776	13.776	7.250	7.250
5	3.290.991	219.399	14.103	1.037	1.814	14.513	14.513	14.513	7.649	7.649
6	3.489.193	232.613	14.103	1.098	1.921	15.369	15.369	15.369	8.099	8.099
7	3.691.668	246.111	14.103	1.160	2.030	16.241	16.241	16.241	8.565	8.565
8	3.931.728	262.115	14.103	1.236	2.164	17.309	17.309	17.309	9.049	9.049
9	4.208.134	280.542	22.534	1.316	2.302	18.419	18.419	18.419	9.743	9.743
10	4.511.815	300.788	25.104	1.433	2.508	20.062	20.062	20.062	10.572	10.572
11	4.839.784	322.652	28.186	1.556	2.723	21.782	21.782	21.782	11.442	11.442
12	5.274.440	351.629	31.572	1.686	2.950	23.604	23.604	23.604	12.453	12.453
13	5.805.441	387.029	35.810	1.845	3.229	25.832	25.832	25.832	13.624	13.624
14	6.469.196	431.280	40.997	2.057	3.599	28.797	28.797	28.797	15.182	15.182
15	7.293.012	486.201	46.649	2.333	4.082	32.660	32.660	32.660	17.219	17.219
16	8.106.518	540.435	52.647	—	—	—	—	—	—	—
17	8.886.062	592.404	58.643	—	—	—	—	—	—	—
18	9.717.773	647.852	64.941	—	—	—	—	—	—	—
19	10.569.452	704.630	71.753	—	—	—	—	—	—	—

Retén	27.072
Turno flexible	27.072
Noche flexible	1.696
Desplazamiento	410

ANEXO VIII

Plus condiciones ambientales 2000

Nivel			
0	80,78	161,58	269,03
1	88,49	176,99	294,71
2	94,09	188,22	313,38
3	98,96	197,90	329,51
4	107,09	214,19	356,61
5	113,60	227,22	377,70
6	119,26	238,53	397,16
7	125,75	251,50	418,76
8	134,03	268,06	446,33
9	144,48	288,96	481,13
10	154,34	308,73	514,02
11	164,82	329,65	548,85
12	180,25	360,51	600,26
13	188,47	376,97	—
14	—	—	—
15	248,83	496,92	827,37

ANEXO IX

Bolsa de vacaciones y economato 2000

Nivel	Bolsa vacaciones — Pesetas
1	80.377
2	84.755
3	89.596
4	94.529
5	99.925
6	105.760
7	111.887
8	118.889
9	127.203
10	137.853
11	148.794
12	162.070
13	179.138
14	199.706
15	224.942
16	250.761
17	274.977
18	300.394
19	326.910

Economato: 107.730 pesetas.

ANEXO X

Plus global turno 2000

Nivel	Plus turno — Pesetas	Plus nocturno — Pesetas	Plus inc. festivo — Pesetas	Total — Pesetas
0	373.254	161.766	51.411	586.431
1	373.254	161.766	56.282	591.302
2	373.254	161.766	59.465	594.485
3	373.254	161.766	62.820	597.840
4	373.254	161.766	66.337	601.357
5	373.254	161.766	69.988	605.008
6	373.254	161.766	74.105	609.125
7	373.254	161.766	78.375	613.395
8	373.254	161.766	82.798	617.818
9	373.254	161.766	89.146	624.165
10	373.254	161.766	96.732	631.752
11	373.254	161.766	104.691	639.711
12	373.254	161.766	113.946	648.966
13	373.254	161.766	124.659	659.679
14	373.254	161.766	138.908	673.928
15	373.254	161.766	157.551	692.571

ANEXO XI

Plus compensación jornada 2000

Niveles	Pesetas
0	21.570
1	23.654
2	25.044
3	26.467
4	28.009
5	29.500
6	31.245
7	33.025
8	35.194
9	37.447
10	40.802
11	44.293
12	47.987
13	52.528
14	58.543
15	58.543

ANEXO XII

Ayudas al estudio para el personal de ASESA

1. La empresa contribuye a la capacitación de su personal de plantilla, facilitándole los estudios que deseen realizar, incluso hasta alcanzar una titulación superior, siempre que éstos sirvan de una manera inmediata al perfeccionamiento personal y como consecuencia ulterior a una mejor y más eficaz aplicación en su trabajo, sin que este hecho aislado suponga necesariamente la modificación de la situación laboral del interesado.

2. Podrán acogerse a estos beneficios los trabajadores de la empresa.

3. Para atender esta acción formativa se establece un fondo anual de 1.721.594 pesetas para los años 1999, 2000 y 2001.

4. Son prioritarios para la empresa los estudios siguientes:

a) Los de tipo técnico de inmediata aplicación a la industria del refino.
b) Contabilidad, mecanografía y taquigrafía.
c) Informática.
d) Idiomas.
e) Mejora cultural general (ESO-Bachillerato).
f) Cualquier otro estudio que los jefes respectivos consideren útil para el mejor desempeño del puesto de trabajo.

5. La ayuda máxima por curso y para cualquier tipo de formación será de 175.000 pesetas para los años 2000 y 2001.

6. La ayuda económica de la empresa consiste en sufragar las dos terceras partes de los gastos de matriculación, honorarios del profesorado, libros y material, hasta el límite antes señalado, de acuerdo con el coste medio de las enseñanzas.

Si la valoración de las solicitudes recibidas superase la cantidad establecida en el fondo se procederá a un reparto proporcional.

7. Al finalizar el curso, si se acreditase por el interesado haber aprobado en las convocatorias de junio el mínimo de asignaturas que le señale el Departamento de Relaciones Industriales, la empresa le abonará el tercio restante, para lo cual deberá enviar a dicho Departamento las calificaciones obtenidas.

Cuando los estudios que se realicen no prevean exámenes a final de curso, se solicitará un certificado de la Escuela o centro, en el que se acredite la asistencia y aprovechamiento del estudiante.

En estos supuestos y con excepción de las ayudas para los estudios de idiomas, el tiempo máximo de la ayuda para una determinada especialidad es de tres años.

8. El pago de la ayuda de estudios se efectuará contra recibo, con el visto bueno del Departamento de Relaciones Industriales.

9. Aquellos beneficiarios a los que hubiesen quedado asignaturas pendientes para septiembre, deberán enviar las calificaciones obtenidas en dicha convocatoria, a efectos de optar a prórroga.

En cualquier caso, para optar a esta prórroga será indispensable no repetir curso.

10. Las solicitudes se enviarán al Departamento de Relaciones Industriales, ajustándose al formato del impreso.

Los centros de formación serán elegidos por los beneficiarios, reservándose la empresa la comprobación de la competencia de aquellos. En caso de que la competencia resultase dudosa, se orientará al alumno a otro centro que ofrezca mayor garantía.

11. Las referidas solicitudes serán conformadas por los Jefes de Departamento respectivos.

12. Las personas que deseen solicitar una ayuda para estudios, deben presentar una solicitud previa, con presupuesto aproximado de los costos, antes del 15 de septiembre. Antes del 1 de octubre se comunicará la decisión a los interesados, con objeto de que actúen en consecuencia. Las solicitudes definitivas deben presentarse antes del 10 de octubre. Excepcionalmente, podrán presentarse solicitudes con posterioridad a esta fecha.

13. Las solicitudes de ayudas para cursos de duración inferior al período escolar, sólo podrán optar a un solo curso o ayuda por año.

14. Los empleados, a quienes se les haya concedido la ayuda para estudios, los realizarán fuera de su horario normal de trabajo.

15. Los responsables del Departamento de Relaciones Industriales están a disposición de todos los empleados para orientar en la elección y seguimiento de sus estudios, así como para, excepcionalmente, estudiar y proponer, si procede, los casos especiales que pueden presentarse y que no se ajusten formalmente a estas bases.

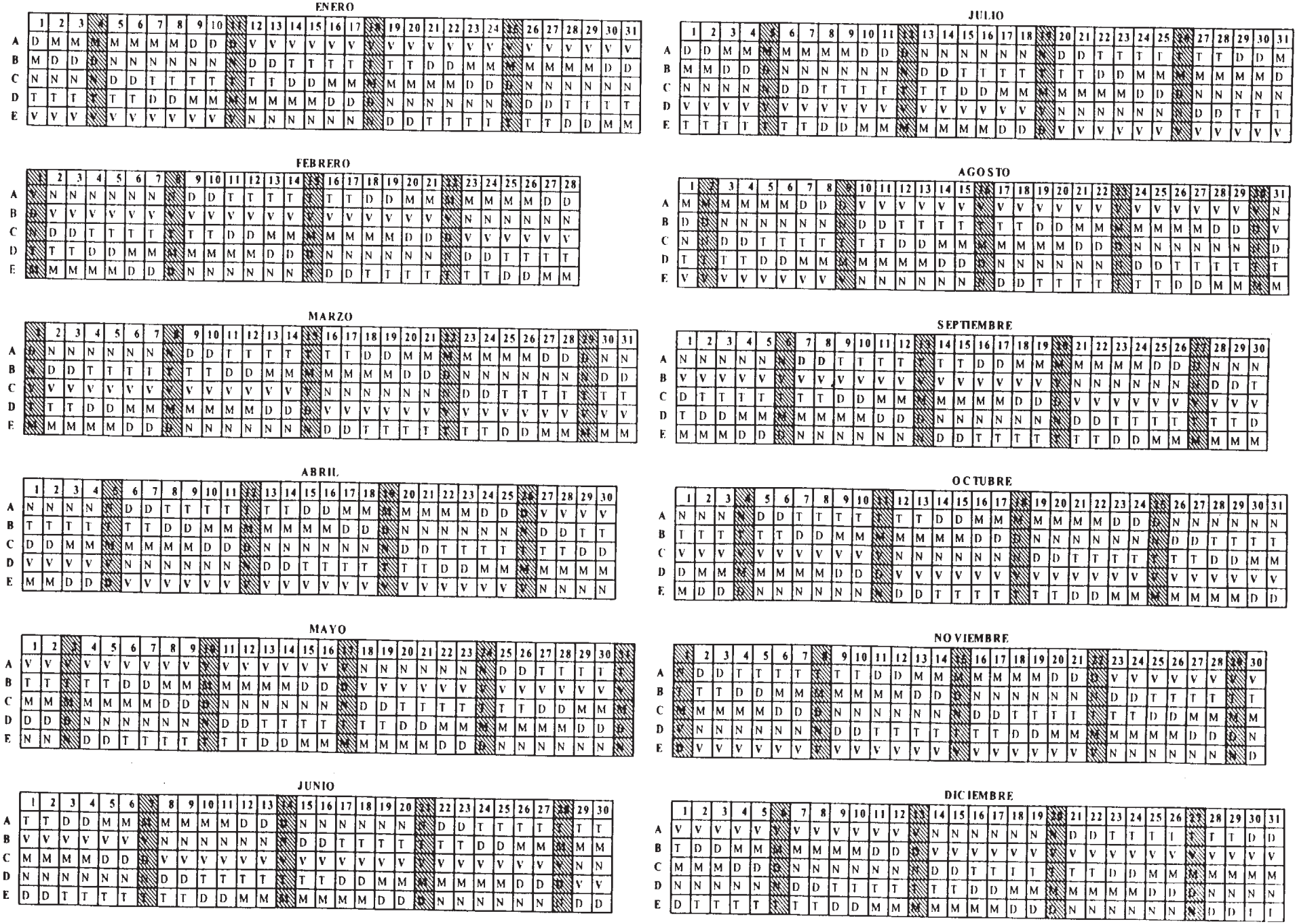
16. El fondo de ayudas para estudios pretende atender los siguientes supuestos, por el siguiente orden de preferencia:

a) Los estudios señalados en el apartado 4.
b) Desplazamientos. Cuando el solicitante tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual para efectuar estudios, recibirá un ayuda equivalente al 100 por 100 de los gastos realizados por este motivo, valorados, según las tarifas de los medios ordinarios de transporte en segunda clase.
c) Otros estudios no recogidos en el apartado 4.

Para la administración y asignación de este fondo y cumplimiento de la presente Normativa, se crea una Comisión integrada por dos miembros nombrados por la empresa, dos miembros nombrados por el Comité de Empresa/Delegados de Personal y como Presidente el Director del centro. Esta Comisión se reunirá en los meses de septiembre y octubre para conocer las solicitudes y su concesión, así como cuantas veces sea conveniente a petición de alguna de las partes. Las decisiones que acuerde esta Comisión serán inapelables.

La empresa hará pública anualmente la relación y cuantía de las ayudas concedidas.

ANEXO XIII
CALENDARIO DE TURNO



ANEXO XIV

Anticipos de cancelación diferida

1. *Objeto*

La presente norma tiene por objeto determinar que personas y en que forma pueden solicitar anticipos de cancelación diferida con cargo al fondo que se constituye.

Quedan excluidas de ámbito y seguirán rigiéndose por sus normas propias los anticipos por cuenta del trabajo ya realizado a que se refiere el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. *Cuantía del fondo*

Para atender la concesión de anticipos de cancelación diferida que se regula por la presente norma, la empresa fija la cuantía del importe del fondo en función de las necesidades previsibles y de acuerdo con las posibilidades de la misma en once millones de pesetas.

3. *Ámbito personal*

Podrán solicitar anticipos de cancelación diferida todo el personal de la empresa hasta el nivel de Jefe de Departamento o equivalente, siempre que los solicitantes tengan el carácter de fijos en plantilla.

4. *Cuantía*

La cuantía máxima que podrán alcanzar las peticiones individuales de anticipo de cancelación diferida son el equivalente al 20 por 100 del salario de calificación anual, hasta un máximo de 800.000 pesetas.

Para los niveles 1 y 2 el máximo a solicitar podrá ser de 250.000 pesetas.

5. *Concesión anticipos y administración de fondos*

Para la concesión de los prestamos se crea a nivel de cada centro una Comisión integrada por dos miembros nombrados por la empresa y dos miembros por los representantes del personal y como Presidente el Director del centro.

Para la administración del fondo de anticipos se abrirán los libros precisos en que conste en cada momento el saldo existente, así como el movimiento de concesiones y reintegros correspondientes, teniendo en cuenta que nunca podrá existir un saldo negativo.

La comisión se reunirá una vez cada tres meses, para la concesión de los anticipos solicitados, salvo en los casos de extrema urgencia, a tenor del saldo existente por las devoluciones efectuadas.

6. *Tramitación de solicitudes*

Los anticipos deberán solicitarse en los impresos que se establecen a tal fin, que serán entregados en Relaciones Industriales, haciendo constar la cantidad solicitada, el motivo por el que se pide y la forma de reintegro de la misma.

Las solicitudes serán trasladadas a la Comisión para que ésta en pleno estudie las mismas y proceda a la concesión o denegación del mismo. Autorizado el mismo se cursará la orden correspondiente a Administración. Será siempre causa de denegación para los solicitantes no haber transcurrido, como mínimo, seis meses desde que se realizó el último reintegro del anticipo de cancelación diferida o tener pendientes cantidades por este concepto, salvo en el caso de justificada necesidad.

7. *Reintegro de los anticipos*

Al hacerse la solicitud deberá indicarse la cuantía y el plazo en que se reintegrará el anticipo de cancelación diferida, teniendo en cuenta que deberá quedar liquidado en el plazo máximo de veinticuatro meses, con reintegros mínimos del 2,5 por 100 del anticipo solicitado en cada mensualidad y el 40 por 100 restante a descontar en un mínimo de seis pagas extraordinarias. El anticipo a cancelación diferida se concede sin intereses.

El reintegro será descontado de la nómina.

La Comisión se reserva el derecho de solicitar justificantes acreditativos del gasto efectuado.

8. *Registro de solicitudes*

Las solicitudes que se concedan dentro del límite asignado para el fondo se otorgarán por orden de prioridad en la petición, a cuyo efecto se lleva un libro registro de peticiones en que se haga constar el nombre del solicitante y la fecha de petición, la cuantía del anticipo que se solicita, el régimen de reintegro y el motivo por el que se solicita.

No obstante, se establece un orden de prioridades que tiene la siguiente graduación:

a) Por gastos de enfermedad o accidente del empleado, o enfermedad, accidente o fallecimiento de familiares, hasta primer grado.

b) Por otras causas graves.

c) Por otras necesidades.

Cuantía por devolución

Si por cualquier circunstancia, uno de los empleados favorecidos con un anticipo a cancelación diferida fuese baja en la empresa, deberá devolver automáticamente las cantidades pendientes de pago, quedando afecto a su liquidación y finiquito a tal fin, y si esto no fuese posible, efectuará estas devoluciones en las fechas y pagos acordados al realizar la concesión. Para ello y como garantía se seguirá el tramite establecido por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, artículos 80 y siguientes, para la recuperación de las cantidades pendientes.

ANEXO XV

Permisos

A pesar del derecho que asiste al tabulador para ausentarse del trabajo, todos los permisos deberán solicitarse por escrito y con antelación mínima de siete días, salvo en los casos imprevisibles, en los cuales, previa comunicación directa con el mando inmediato, se cumplimentará y posteriormente el impreso de solicitud lo antes posible.

El mando teniendo en cuenta la disponibilidad de su personal y únicamente en los casos de que la fecha solicitada sea susceptible de cambio podrá negociar con el trabajador el día más adecuado para concederle el permiso solicitado. En caso de verse obligado a no autorizar un permiso, el interesado deberá acudir al trabajo, pudiendo presentar a continuación las reclamaciones que estime oportunas.

El personal podrá solicitar permiso para ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

a) Nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días.

(Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso anterior podrá ser hasta un máximo de cinco días).

Se consideran parientes hasta segundo grado de consanguinidad, los siguientes:

Hijos.
Nietos.
Padres.
Abuelos.
Hermanos, del trabajador o de su cónyuge.

b) Traslado del domicilio habitual: Un día.

c) Bautizo de hijo: Un día.

d) Primera comunión de hijo: Un día.

e) Boda de hijo o hermano y hermano político: Un día.

f) Matrimonio de trabajador: Quince días.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su duración.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen

instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La empresa podrá solicitar los justificantes que estime oportunos.

j) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional como reserva del puesto de trabajo.

k) A un permiso de hasta un máximo de dos días al año, para completar alguna gestión originada por algún suceso de los indicados en el apartado a).

l) A un permiso no retribuido, por una sola vez al año y de una duración máxima de dos días. Para el personal de jornada de turno, este permiso sólo podrá solicitarse para los días laborables del calendario oficial.

La autorización de los permisos previstos en el apartado a) podrá concederlos directamente el mando intermedio.

La autorización de los permisos previstos en los apartados b), c), d) y e) el mando medio.

La autorización de los permisos previstos en los apartados f), g), h), i), j) y k) el mando superior.

La Dirección autorizará los permisos previstos en el apartado l), además, discrecionalmente, podrá conceder otros permisos, con retribución o sin ella, por las causas que considere justificadas.

Los impresos de solicitud deberán entregarse al mando inmediato, el cual, de acuerdo con las atribuciones antes señaladas, podrá autorizarlo o bien con su conformidad lo trasladará a través de la línea jerárquica hasta el mando que proceda. Dichos impresos constan de original y copia, el original se devolverá al solicitante y la copia se enviará al Departamento de Relaciones Industriales para su control y archivo.

ANEXO XVI

Ayudas escolares

Este Reglamento regula la concesión de las ayudas escolares.

Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores en plantilla de ASESA, cuyos hijos tengan entre tres y veintiséis años de edad y se encuentren cursando estudios oficiales con dedicación exclusiva a ellos. Igualmente, tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores de la plantilla de ASESA, cuyos hijos tengan entre un mes y tres años de edad y se encuentren inscritos en guarderías infantiles por un período equivalente a la duración de un curso escolar. Este concepto tiene la consideración «ad personam».

Para la aplicación e interpretación de este Reglamento se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros nombrados por mitades por la Dirección y el Comité de Empresa, respectivamente.

Su nombramiento y revocación serán decididos libremente por los mandantes, quienes informarán a la otra parte de las decisiones que tomen sobre este particular.

Cuando se presenten solicitudes de ayudas escolares a favor de otros familiares, la Comisión Paritaria, decidirá sobre su concesión.

Las ayudas se concederán por curso académico y los límites de edad señalados en el párrafo segundo, deberán cumplirse, como máximo, dentro del año natural en que se inicie el curso escolar.

Las ayudas y su cuantía vendrán determinadas por el tipo de estudios que se cursen según el Plan General de Educación vigente. A estos efectos se establecen cuatro grupos correspondientes a los ciclos o niveles educacionales seguidamente enunciados y a los que se les asignan los siguientes puntos.

Grupo A.—Educación Preescolar, entre cero y tres años de edad.

Grupo B.—Educación Infantil, segundo ciclo, entre tres y cinco años de edad.

Grupo C.—Educación Primaria (EP), entre seis y once años de edad.

Grupo D.—Educación Secundaria Obligatoria (ESO), entre doce y dieciséis años de edad.

Grupo E.—Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio, así como los módulos de Formación Profesional de Grado Superior, a partir de diecisiete años de edad.

Grupo F.—Formación Profesional de Grado Superior, Escuela Universitaria (Diplomado, Licenciado y Doctorado), a partir de dieciocho años de edad.

Grupo A: 1 punto.
Grupo B: 1,2 puntos.
Grupo C: 1,0 puntos.
Grupo D: 1,0 puntos.
Grupo E: 1,6 puntos.
Grupo F: 1,8 puntos.

Para los ciclos de formación previstos en los grupos B, C y D se establece un margen complementario de años que amplían los respectivos períodos de formación en cada uno de ellos, con el límite no obstante de los veintiséis años de edad, en:

Grupo C: Un año.
Grupo D: Dos años
Grupo E: Dos años.
Grupo F: Dos años.

Estos períodos no incluyen las repeticiones que como consecuencia de enfermedad fehacientemente probada, haya imposibilitado al alumno una asistencia normal a clase.

La Comisión homologará los estudios cursados, con tal que lo sean en centros oficiales y/o reconocidos, con los ciclos y niveles enunciados en el párrafo noveno.

Con independencia de estas ayudas, se establecen otras que se sumarán a las anteriores, para sufragar los gastos de residencia a los estudiantes en otras poblaciones, para aquellos estudios que no puedan cursarse por falta de implantación en la localidad del beneficiario. Esta ayuda será de 2,5 puntos. Asimismo se fija una ayuda de 0,7 puntos, incompatible con la anterior, para aquellos estudiantes que deban desplazarse a otra población para realizar sus estudios, pero que continúen residiendo en su domicilio habitual.

El valor del punto se fija para el curso escolar 1999/2000 en 51.685 pesetas brutas y en 52.951 pesetas brutas para el curso escolar 2000/2001.

Los matrimonios que trabajen en ASESA, sólo percibirán una ayuda por sus hijos, pudiendo ser solicitada indistintamente por cualquiera de los cónyuges.

Los beneficiarios de estas ayudas deberán cumplimentar antes del 1 de octubre de cada año, la solicitud según modelo facilitado por RR.II. acompañando justificación de, la matrícula, declaración jurada de que los hijos no trabajan ni perciben remuneración alguna, así como de la residencia o desplazamiento a otra población, cuando soliciten esta ayuda complementaria.

Las solicitudes se dirigirán a los Directores de los centros de trabajo y serán atendidas por la Comisión Paritaria. En el plazo de diez días laborables a partir del 1 de octubre, la Comisión publicará los puntos concedidos e informará a los interesados de las denegadas y sus causas. Estos últimos contarán con un plazo de cinco días para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la Comisión Paritaria podrán ser recurridas ante el Comité de Empresa.

Tratándose de una ayuda social, los beneficiarios estarán obligados de comunicar a la Comisión cualquier cambio en la situación de los hijos estudiantes (comienzo de trabajo remunerado, abandono de estudios, etc.) para que aquélla decida en consecuencia.

Cualquier falsedad u omisión en la documentación presentada o en las situaciones expuestas, pueda acarrear la perdida definitiva de esta ayuda y de su sanción como falta disciplinaria.

Esta ayuda de carácter voluntario y extrasalarial se hará efectiva por una sola vez, antes del 30 de noviembre, detrayéndose de las mismas, con cargo al beneficiario, las retenciones de impuestos que procedan.

Esta normativa entra en vigor, a todos los efectos, a partir del curso 2000/2001, dejando sin ningún efecto cualquier regularización o discrepancia sobre el tratamiento dado para el curso 1999/2000.

ANEXO XVII

Subvención por hijos minusválidos

Este Reglamento regula la concesión de subvenciones para atender los gastos de asistencia general y educación especial de hijos minusválidos.

Serán beneficiarios de esta subvención los trabajadores en plantilla de ASESA, que tengan hijos disminuidos físicos y/o mentales con reconocimiento de esta situación por el INSS/INSERSO, con un grado de incapacidad no inferior al 33 por 100, o que requieran la asistencia a Centros de Educación Especial legalmente reconocidos.

Para la aplicación e interpretación de este Reglamento actuará la misma Comisión Paritaria prevista para las ayudas escolares, asesorada, siempre que lo estime necesario, por el Médico de la empresa. Para el desempeño de este cometido el Médico de empresa podrá recabar en todo momento y de manera directa de los beneficiarios la información que tenga por conveniente al respecto.

Los tipos de subvención y cuantías que tendrán derecho los beneficiarios serán uno de los siguientes.

A. Hijo menor de dieciocho años y que el grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por 100, 15.000 pesetas mensuales.

B. Hijo mayor de dieciocho años y que el grado de minusvalía sea igual o superior al 65 por 100, 25.000 pesetas mensuales.

C. Hijo mayor de dieciocho años y que el grado de minusvalía sea igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, 35.000 pesetas mensuales.

D. Hijos que asistan a Centros de Educación Especial y no tengan reconocida la incapacidad por el INSS/INSERSO. El 50 por 100 de la facturación en los meses que exista escolarización. Cuando el centro no se encuentre en la localidad de origen y precise un régimen de internado, percibirá el 75 por 100 de la facturación.

Cuando los hijos hagan uso de algún Centro de Educación Especial, podrán acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, previsto en el apartado D, en lugar de las subvenciones fijadas en los puntos A, B y C.

Esta subvención es incompatible con la ayuda escolar.

Los beneficiarios de estas subvenciones deberán cumplimentar cada año la solicitud según modelo, acompañando dictamen médico sobre la disminución de sus hijos y en su caso la justificación de estar matriculados en un Centro de Educación Especial.

Las solicitudes se dirigirán a los Directores de los centros de trabajo y serán atendidas por la Comisión Paritaria. En el plazo de diez días laborables la Comisión comunicará a los interesados la concesión o no de la subvención. Estos últimos contarán con un plazo de cinco dias para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la Comisión Paritaria podrán ser recurridas ante el Comité de Empresa.

Cualquier falsedad u omisión en la documentación presentada o en las situaciones expuestas, puede acarrear la pérdida definitiva de esta subvención y de su sanción como falta disciplinaria.

Esta subvención de carácter voluntario y extrasalarial se hará efectiva mensualmente, detrayéndose de las mismas, con cargo al beneficiario, las retenciones de impuestos que procedan.

ANEXO XVIII

Jornada de trabajo a horario flexible

La empresa establece la jornada de trabajo en horario flexible para aquellos puestos de trabajo que por sus características, no precisan la presencia diaria y permanente de sus titulares.

No obstante, existe un calendario de trabajo, en donde figuran los días teóricos de trabajo y los días de descanso. El horario de trabajo es de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas.

Mediante un sistema de llamada, la empresa comunica al trabajador, con una antelación mínima de seis horas, si es precisa su presencia en su puesto de trabajo.

Anualmente se realiza un balance del cómputo de las horas trabajadas. Si las horas efectivas superan la jornada anual establecida en la empresa, el personal percibirá la compensación correspondiente, en caso contrario las horas trabajadas de menos serán a favor del trabajador.

Las vacaciones anuales de este personal serán de veintidós días laborables y las disfrutarán necesariamente en los meses de julio, agosto y septiembre.

El personal percibirá mensualmente el plus de horario flexible. Este plus es incompatible con el plus de turno. Cuando realice la jornada de veintidós a seis horas, percibirá por cada jornada un plus de nocturnidad.

Cuando su día de trabajo coincida con alguno de los quince días festivos anuales y la empresa solicite su presencia, el trabajador percibirá una compensación de un plus de asistencia en festivo.

Cuando sea preciso cubrir un puesto de trabajo por ausencia de su titular, el puesto será cubierto por el personal entrante y saliente prolongando su jornada en cuatro horas. Esta prolongación de jornada tendrá la misma compensación que la prevista para el personal de jornada a turno. Cuando la baja supere los treinta días, la empresa junto con los mandos y los trabajadores afectados, acordarán la forma de sustitución.

El trabajo discontinuo en el pantalán, motiva que la empresa establezca esta modalidad de jornada para el puesto de Operadores de pantalán, bajo la siguiente organización.

El puesto de Operadores de pantalán lo cubren nueve personas que se distribuirán en tres grupos de trabajo de tres personas. Según el calendario cada uno de estos grupos realizarán la jornada de mañana, tarde y noche en cada grupo. Dos personas estarán disponibles y la tercera persona estará en situación de descanso.

Cuando ocasionalmente la empresa necesite a tres personas en alguna de las jornadas de trabajo, basicamente cuando estén 3 b/t. atracados, la jornada se cubrirá con los seis trabajadores a turno, dos de turno de mañana, dos de turno de tarde y dos de turno de noche, para lo cual los dos trabajadores del turno de mañana prolongarán su jornada hasta las dieciocho horas, los dos trabajadores del turno de noche adelantarán su jornada a las dieciocho horas y los dos trabajadores del turno de tarde pasarán, uno a la jornada de seis a dieciocho horas y el otro a la jornada de dieciocho a seis horas.

Para los trabajadores del turno de tarde que se incorporen a la jornada de seis/dieciocho o a la jornada de dieciocho/seis horas, así como cuando se reincorporen a su turno de trabajo, no tendrá efecto lo establecido sobre la garantía de disfrute de dieciséis horas de descanso.

En estos casos el personal percibirá la compensación de cuatro horas, al valor de la hora tipo (100 por 100). Si al realizar el balance al final de año de las horas trabajadas, éstas excedieran de la jornada anual a causa de las horas trabajadas debido a la estancia de 3 b/t., se les abonaría sobre dichas horas un complemento del 75 por 100.

En el supuesto de que en incidencia de 3 b/t. uno de los operarios causara baja, ya por enfermedad o cualquier otra causa justificada, uno de los operarios de descanso oficial, acudiría a cubrir la ausencia del compañero, percibiendo el total de horas trabajadas como extras, además del PAF correspondiente.

ANEXO XIX

Régimen personal de retén

El personal que se encuentra en situación semanal de retén y haya sido llamado por la empresa, tendrá el siguiente tratamiento para su incorporación al trabajo en la jornada normal siguiente:

1. Cuando el personal de retén prolongue su jornada de mañana y finalice su trabajo antes de las veinticuatro horas, se incorporará al trabajo al día siguiente del horario normal.
2. Cuando el personal de retén prolongue su jornada de mañana y finalice su trabajo después de las veinticuatro horas, disfrutará la jornada del día siguiente como festiva, pero continuará en situación de retén.
3. Cuando el personal de retén acuda a refinería una vez finalizada su jornada de trabajo, o sea a partir de las diecisiete horas y finalice su trabajo después de las veinticuatro horas dispondrá de un descanso de ocho horas para su incorporación a su jornada normal.
4. Cuando el servicio de retén exija una prolongación excesiva de horas de trabajo, capaces de afectar las condiciones físicas de quien lo efectúe, éste lo manifestará al Jefe de turno, si no está su propio Encargado, quienes gestionarán su sustitución.
5. Cuando la llamada se efectúe en día festivo, el personal de retén percibirá una PAF. Si fuese llamado nuevamente, tendrán que transcurrir un intervalo de ocho horas entre la salida de refinería y la siguiente llamada, para tener derecho a la percepción de un nuevo PAF.
6. Cuando un trabajador sea requerido para prestar servicio a la empresa, podrá optar por:

Utilizar el transporte facilitado por la empresa.

Percibir la compensación de transporte prevista en el artículo 41 de este Convenio Colectivo, por cada viaje de ida y vuelta.

ANEXO XX

Suplencia personal jornada de turno

Las suplencias del personal suelen producirse por los siguientes motivos:

Bajas por enfermedad/accidente.
Permisos.

Las suplencias del personal a jornada de turno, se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1. A doce horas por las personas que quedan en el puesto.
2. Con el personal disponible de la misma área de trabajo.

En el primer caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada cuatro horas y el entrante, la adelantará en otras cuatro horas.

Cuando la baja supere los treinta días, la empresa, los mandos inmediatos y los trabajadores afectados, llegarán a un acuerdo sobre la sustitución.

Todo el personal de la empresa tiene derecho a disfrutar de un período de descanso de dieciséis horas entre la salida y entrada al trabajo en jornada normal, ya sea de turno o de día. De no mediar estas dieciséis horas y precisar su incorporación, se considerarán como extras las horas que falten.

No será preciso dicho período de descanso, si el mismo se ha disfrutado al inicio o al final del período, al retrasar o adelantar la hora de entrada.

Cuando la suplencia se cubra de acuerdo con el punto 1, el personal además de las cuatro horas realizadas, también percibirá el 50 por 100 del plus de sustitución turnos, la parte proporcional del plus de turno y, en su caso, el plus de nocturnidad.

Cuando un trabajador deba acudir a la empresa para prestar servicio por este motivo. podrá optar por:

Utilizar el transporte facilitado por la empresa.

Percibir la compensación de transporte prevista en el artículo 41 de este Convenio Colectivo, por cada viaje de ida y vuelta.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

13151 *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2000, de la Dirección General de Conservación de la Naturaleza, por la que se hace pública la fecha límite para la presentación de proyectos LIFE Naturaleza en España.*

El dossier de candidatura para proyectos LIFE Naturaleza a presentar durante el año 2000, disponible en la página web de la Unión Europea (http://europa.eu.int/comm/life/home.htm), establece el 30 de septiembre de 2000 como fecha límite para la entrega de proyectos a las autoridades nacionales competentes, estableciendo, no obstante, que éstas podrán fijar la fecha de entrega que consideren más oportuna en función de sus necesidades.

Dado el proceso interno de consultas que se debe efectuar antes del envío de los proyectos a la Comisión Europea, para España se fija como fecha límite para la presentación de los proyectos el 31 de agosto de 2000.

Los proyectos se entregarán, por cuadruplicado, en el Registro de la Dirección General de Conservación de la Naturaleza, calle Gran Vía de San Francisco, 4, E-28005 Madrid, de lunes a viernes, de nueve a catorce y de dieciséis a dieciocho horas, y los sábados de nueve a catorce horas.

Madrid, 26 de junio de 2000.—La Directora general, Inés González Doncel.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

13152 *RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2000, de la Dirección General de Seguros, por la que se inscribe en el Registro de Fondos de Pensiones a Empleados Caja Círculo, Fondo de Pensiones.*

Por Resolución de fecha 21 de marzo de 2000, de esta Dirección General, se concedió la autorización administrativa previa para la constitución de Empleados Caja Círculo, Fondo de Pensiones, promovido por Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Círculo Católico de Obreros de Burgos, al amparo de lo previsto en el artículo 11.3 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones («Boletín Oficial del Estado» del 9),

Concurriendo «Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», CASER (G0071) como gestora, y Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Círculo Católico de Obreros de Burgos (D0152), como depositaria, se constituyó, en fecha 10 de abril de 2000, el citado fondo de pensiones, constando debidamente inscrito en el Registro Mercantil de Madrid.

La entidad promotora arriba indicada ha solicitado la inscripción del fondo en el Registro Especial de este Centro Directivo, aportando la documentación establecida al efecto en el artículo 3.1 de la Orden de 7 de noviembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de noviembre);

Considerando cumplimentados los requisitos establecidos en la citada Ley y normas que la desarrollan,

Esta Dirección General acuerda proceder a la inscripción de Empleados Caja Círculo, Fondo de Pensiones, en el Registro de Fondos de Pensiones establecido en el artículo 46.1, a) del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones de 30 de septiembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de noviembre).

Madrid, 21 de junio de 2000.—La Directora general, María Pilar González de Frutos.

13153 *ORDEN de 15 de junio de 2000 por la que se dispone la publicación del acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2000, por el que, conforme a lo dispuesto en la letra c.1 del artículo 17 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, se decide declarar improcedente y ordenar que no se proceda a la operación de concentración económica consistente en la adquisición por «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima» de «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima».*

En cumplimiento del artículo 15 del Real Decreto 1080/1992, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el procedimiento a seguir por los órganos de Defensa de la Competencia en concentraciones económicas, y la forma y contenido de su notificación voluntaria, se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2000, por el que, conforme a lo dispuesto en la letra c.1 del artículo 17 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, se decide declarar improcedente y ordenar que no se proceda a la operación de concentración económica consistente en la adquisición por «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima» de «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima», que a continuación se relaciona:

«Vista la notificación realizada al Servicio de Defensa de la Competencia por aporte de la sociedad ''Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima'', según lo establecido en el artículo 15 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, relativa a la operación de concentración económica consistente en la adquisición por ''Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima'' de ''Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima'';

Resultando que por la Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia (Servicio de Defensa de la Competencia), se procedió a la formalización del consiguiente expediente N-061, elevando propuesta acompañada de informe al excelentísimo señor Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda, quien, según lo establecido en el artículo 15 bis de la Ley 16/1989, resolvió remitir el expediente al Tribunal de Defensa de la Competencia (TDC), por entender que de la operación podría resultar una posible obstaculización al mantenimiento de una competencia efectiva en los mercados de generación, distribución y comercialización de energía eléctrica en España;

Resultando que el TDC, tras el estudio del mencionado expediente, ha emitido dictamen en el que considera que, teniendo en cuenta los efectos sobre la competencia que podría causar la operación y tras valorar los posibles elementos compensatorios de las restricciones que se aprecian, resulta adecuado declarar improcedente la operación notificada;

Considerando que, según el artículo 17 de la Ley 16/1989, la competencia para decidir sobre estas cuestiones corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministro de Economía y Hacienda,

Vista la normativa de aplicación, el Consejo de Ministros, a propuesta del Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía, acuerda:

Declarar improcedente, y ordenar que no se proceda, conforme a lo dispuesto en la letra c.1 del apartado 1 del artículo 17 de la Ley 16/1989,