

19023

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 14 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 26 de abril de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y el objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que por tratarse de una Empresa comprendida en la norma segunda del artículo 1.º del Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación y se solicitó de la Comisión Deliberadora los correspondientes estudios económicos, y recibidos éstos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión de 20 de junio de 1979, autorizó la homologación de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución, por ser su ámbito interprovincial, y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, ha sido autorizado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del día 20 de junio de 1979, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero: Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.», el día 26 de abril de 1979.

Segundo: Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5, 2.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes, conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero: Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 26 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S. A.» (CEPSA), Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. *Ambito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los Centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», situados en territorio nacional.

1.2. *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos, eventuales y de temporada que, en el momento de la entrada en vigor de aquél, presten sus servicios en la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», así como a los que ingresen en la misma durante el periodo de vigencia, con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Norma distinta de la Ordenanza para las Industrias de Refino de Petróleos.

b) Las personas cuya relación laboral con la Compañía esté excluida de la Ley de Relaciones Laborales y normas complementarias.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general, el Secretario general, los Directores y los Jefes de División.

d) Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento que solicitaran por escrito y expresamente su exclusión y aquéllos que, adquirida esta categoría con posterioridad al inicio de la vigencia del pacto, que pidieran igualmente su exclusión, sin

perjuicio de los derechos laborales y sindicales que le correspondan por la legislación vigente.

1.3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día uno de enero de 1979, y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1979, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga determinada en forma legal.

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

1.5. *Unicidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobase alguna de sus cláusulas, en su actual redacción, las partes deberán reunirse para reconsiderar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de la cláusula no aprobada obliga a revisar la totalidad del Convenio.

1.6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedido por la Empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas y pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial o contencioso-administrativo, por Convenio Sindical, por pacto de cualquier clase, por contrato individual, por usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquiera otra causa.

1.7. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Refino de Petróleo, en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la Legislación general que regula las relaciones laborales.

1.8. *Cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978.*—Las partes manifiestan que las mejoras pactadas son conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978. No obstante ello, si en aplicación de la normativa legal el pacto no fuera homologado, por superar los criterios de dichas disposiciones legales, se harían las modificaciones oportunas para situarlo dentro de las mismas.

1.9. *Revisión por Coste de Vida.*—El criterio salarial establecido en este Convenio podrá revisarse a partir del 30 de junio de 1979 si concurrieran todas las circunstancias que para autorizar la revisión establece el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

II. RETRIBUCION

2.1. *Salario base.*—(Artículo 1.º, Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973). Para cada uno de los niveles retributivos existentes, el salario base es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 1.

2.2. Complementos salariales personales:

2.2.1. *Premio de antigüedad.*—Como premio a la antigüedad en la Empresa, cada trabajador gozará de dos trienios del cinco por ciento del salario base más peligrosidad y quinquenios del diez por ciento, calculados sobre los mismos conceptos, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación de los conceptos de salario base y peligrosidad, los premios de antigüedad devengados con anterioridad se calcularán sobre los referidos conceptos correspondientes a la nueva categoría.

Estos premios de antigüedad se devengarán a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres o seis años de servicio en la Empresa para el caso de trienios, y a partir de los once años para el caso de quinquenios.

En el anexo número 2 se contienen los valores por niveles retributivos para este concepto.

2.3. Complementos salariales de puesto de trabajo:

2.3.1. *Plus de peligrosidad y capitalidad.*—Todos los trabajadores de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», percibirán un plus de peligrosidad o capitalidad, consistente en el 10 por 100 del salario base. Para cada uno de los niveles retributivos existentes, el importe de este concepto retributivo es el que se indica en la tabla contenida en el anexo número 1.

2.3.2. *Plus de turno.*—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 3, por cada jornada sujeta a turno, de día o de noche, que realmente se haga por el trabajador.

Los ingresos en la Compañía se harán preferentemente en horario de turno. El personal de este horario, en igualdad de condiciones referida a formación, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en horario normal.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el plus de turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, incomodidades de las incorporaciones, etc., las cuales que-

dan compensadas mediante mejora adecuada acordada en Convenio Colectivo.

Tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 de este plus el personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas.

Se tendrá en cuenta además, a los efectos de la regulación del plus, lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza de Refino de Petróleo.

2.3.3. Plus de nocturnidad.—El trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta en Canarias desde las veintiuna horas hasta las cinco horas del día siguiente, y en el resto de los Centros de las veintidós a las seis horas, se gratificará siempre que realmente sea prestado, con un plus de nocturnidad, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 3.

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

2.4. Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo:

2.4.1. Plus de Convenio.—El plus convenio es el que se indica para cada nivel retributivo en la tabla contenida en el anexo número 1.

2.4.2. Plus de asiduidad y asistencia.—Con la regulación se establece el artículo 115 del Reglamento de Régimen Interior vigente, este plus tendrá la cuantía que se fija en la tabla del anexo número 1.

El plus de asistencia regulado en el artículo 116 del Reglamento de Régimen Interior estaba ya fusionado en el plus de asiduidad bajo la denominación expresada en este epígrafe.

2.4.3. Suplementos.—Se establece un suplemento fijo para todo el personal de la plantilla de la Empresa en una cuantía de 43.000 pesetas que se percibirá junto con los emolumentos correspondientes al mes de mayo de cada año. Al corresponder su periodo de devengo con el año natural se percibirá por la parte proporcional al tiempo de alta en la Empresa en dicho periodo.

2.4.4. Horas extraordinarias.—Se abonarán para cada nivel retributivo en la cuantía reseñada en la tabla que figura como anexo número 4 y para las diferentes situaciones reseñadas en el anexo número 5. El importe pactado en este Convenio del precio de las horas extraordinarias se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad, para establecer en su conjunto una condición más beneficiosa.

La Ley de Relaciones Laborales establece en su artículo 23 la prohibición de realizar más de dos horas extraordinarias al día, veinte al mes y ciento veinte al año, así como en período nocturno, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes o graves.

Con objeto de cumplir dicha normativa legal se establecen los siguientes acuerdos:

Primero.—En circunstancias normales sólo se realizarán, siempre en el supuesto de ser estrictamente necesarias, un máximo por persona de dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año y siempre en jornada no nocturna.

Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistemática horas extras que rebasen los límites legales, y que no estén incluidas en las excepciones del punto 2.º, la Compañía, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta por los representantes de los trabajadores en el Comité de horas extras, propondrá una reorganización del trabajo en la sección afectada.

Si en el plazo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo se siguen superando los límites de horas extras legales, la Compañía procederá a sustituir con los puestos de trabajo correspondientes las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dichos límites legales.

Los representantes de los trabajadores se reservan el tomar las medidas que estimen oportunas de no cumplir estos extremos.

Segundo.—Los límites legales expuestos en el primer párrafo del punto 1.º podrán ser superados por las horas que se trabajen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinariamente urgentes. Se consideran incluidos en estos supuestos:

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

b) Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de la instalación, de acuerdo con las circunstancias del momento, como pueden ser bombas de carga de unidades, de fondos de torres, reflujo, instrumentos de control de zonas críticas, fallos de corriente, cierre de nóminas y balances.

c) Las que deban realizarse en las paradas programadas. En relación con ello, se justifica el principio general de homogeneidad que se anuncia, en el sentido de que el trabajo del personal durante el año 1979, con horas extras o sin ellas, ha de garantizar las mismas prestaciones realizadas durante el año 1978.

A efectos de acreditar la necesidad de la realización de horas extras, se hará entrega a la representación del personal del Centro, con carácter previo, de un informe de los servicios correspondientes, donde se justifique dicha necesidad, así como la estimación del tiempo extraordinario de trabajo que hace falta para cumplir por parte de la Compañía sus compromisos, pudiendo hacer aquella representación las observaciones que considere oportunas.

El Comité de horas extras controlará durante la parada la realización de horas extras planificadas.

d) Aquellas circunstancias que en cada Centro concrete oportunamente la Comisión Paritaria de horas extras y que se irán concretando por escrito e incluyendo en este apartado, como normativa interna de cada Centro.

Tercero.—En cada Centro se constituirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal y otros tres de la Compañía, siendo uno de ellos del Departamento de Personal, si lo hubiere.

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Examinar si las horas extras realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.

b) Hacer propuestas y sugerencias.

c) Denunciar a la Dirección del Centro los incumplimientos que pudieran observarse, proponiendo medidas al respecto.

d) Recibir puntualmente una relación por grupo de trabajo de las horas extras realizadas, existiendo en las Jefaturas de Personal a su disposición las relaciones personales o parte de trabajo.

Para el caso del Centro de Madrid, y dadas sus características especiales, su composición será de cuatro representantes designados por la Compañía y cuatro por el Comité de Trabajadores.

Cuarto.—Los responsables correspondientes, caso de que el personal que depende de ellos tuviera que realizar horas extraordinarias, remitirán el mismo día que estas hayan de realizarse al Director del Centro, con copia al Departamento de Personal, un escrito donde se especifique la necesidad y, en su caso, a cual de los apartados del punto 2.º se asimila para justificar su realización.

Quinto.—La información señalada en el punto anterior estará permanentemente a disposición de la Comisión de control de horas extras.

El presupuesto para horas extras durante 1979 se establece en 253.284.101 pesetas. Si se produjera un ahorro sobre la cifra anterior, éste revertirá en beneficio de la totalidad de la plantilla de la Empresa, sujeta a Convenio, mediante reparto lineal.

Los valores de la hora extra resultantes de este Convenio entran en vigor el 1 de mayo de 1979.

Del 1 de enero de 1979 al 30 de abril de 1979 se percibirán con los valores resultantes de la tabla salarial que de forma provisional se viene aplicando hasta la consecución del nuevo Convenio.

2.5. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

2.5.1. Gratificaciones extraordinarias.—Las Empresas satisfará a sus trabajadores:

a) En el mes de julio, una gratificación compuesta de los siguientes conceptos: Salario base, peligrosidad o capitalidad, premio de antigüedad y plus convenio.

b) En el mes de diciembre, una gratificación compuesta de los mismos conceptos indicados en el apartado a).

c) En el mes de marzo, una gratificación compuesta de los mismos conceptos indicados en el apartado a).

2.5.2. Participación en beneficios.—La participación en beneficios se seguirá rigiendo por el sistema establecido en el artículo 122 del Reglamento de Régimen Interior vigente, cuya fórmula se recoge en el anexo número 11.

Se garantiza, con dicho sistema, para este concepto, dos mensualidades de retribución de idéntica cuantía a las vigentes en el momento del pago, mayo y septiembre, compuesta de los siguientes conceptos: Salario base, peligrosidad o capitalidad, premio de antigüedad y plus Convenio.

2.6. Conceptos que se congelan en el valor de 1978.—Los conceptos que se expresan a continuación quedarán congelados durante 1979 en el valor que se indica y que corresponde a los importes devengados por el personal afecto a Convenio Colectivo durante 1978.

Retribuciones voluntarias: 7.036.092 pesetas.

Trabajos especiales: 28.737.287 pesetas.

Suplementos: 29.973.066 pesetas.

III. ORGANIZACION DEL TRABAJO

3.1. Clasificación profesional.—Cepsa revisará las descripciones de puestos de trabajo y la clasificación profesional de un puesto:

— Siempre que se produzcan alteraciones esenciales en el contenido del puesto de trabajo que así lo justifiquen.

— Aun no produciéndose éstas, en lo que a descripción se refiere, si lo requiriese el titular del mismo dos años después de efectuada la última descripción.

En cuanto a la clasificación profesional, se seguirá realizando de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Refino de Petróleo y en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía.

No obstante lo anterior, se acepta la formación de una Comisión Paritaria formada por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, que con fecha límite de 30 de septiembre de 1979 realicen un estudio que permita perfeccionar el actual sistema de clasificación, mediante la introducción de todos aquellos aspectos que contribuyan a aclarar y objetivar dicho sistema.

La propuesta que elabore dicha Comisión, una vez aprobada por los trabajadores y la Empresa en el primer Comité Intercentros que se reúna con posterioridad a la fecha del 30 de septiembre sustituirá al sistema pactado en el Convenio anterior, el cual sigue en vigor hasta la consecución del precitado acuerdo.

3.2. *Traslados y cambios de puestos:*

3.2.1. *Traslado con cambio de residencia.*—En los traslados, de mutuo acuerdo o voluntarios, que impliquen variación definitiva de residencia, en las conversaciones previas al correspondiente pacto se informará simultáneamente al Comité de Trabajadores, y si el interesado lo desea, intervendrá en estas conversaciones un representante de aquél.

3.2.2. *Cambios de puestos de trabajo.*—Los cambios de puesto de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo Centro se harán respetando siempre la categoría y grupo profesional del productor y la retribución de aquélla. De cualquier reclamación que por los interesados se produzca contra uno de estos cambios se dará cuenta, para su informe, al Comité de Empresa. Si el cambio entrañara para el productor el desempeño de funciones distintas y no similares a las de su puesto de procedencia, se le facilitará la necesaria formación y simultáneamente se comunicará esta circunstancia a la representación del personal.

3.3. *Vacaciones.*—Se garantizan para todo el personal veinticinco días laborables de vacaciones, con fraccionamientos sin límite, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía, siempre y cuando sólo se disfrutaran exclusivamente, aparte de los descansos reglamentarios y compensatorios del turno, los festivos declarados en el calendario oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo para cada provincia. Se respetarán los tres puentes establecidos en todos los Centros de trabajo, con excepción del Centro de Madrid que los tiene incluidos en el cómputo anual de jornada.

Excepcionalmente y mientras se mantenga la jornada actual del personal sujeto a turno rotativo adscrito al Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar, disfrutará de treinta días naturales con un máximo de tres fraccionamientos.

Respecto al personal sujeto a turno, por asimilación a la jornada normal y a efectos del disfrute de vacaciones, se considerarán como días no laborables los días que por su ciclo correspondan descansar y los que se declaren festivos.

Una vez finalizado el disfrute de los días solicitados el trabajador se deberá incorporar al turno que le corresponda independientemente de que ese día sea o no festivo.

El derecho a disfrutar vacaciones en la forma reglamentada en el presente capítulo comienza una vez que se haya cumplido un año de servicio en la Compañía, y los trabajadores que cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados durante el mismo, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

En caso de que por causas justificadas se considerara por la Dirección conveniente el que un productor que no llevara un año en la Empresa disfrutara sus vacaciones, podría pactarse con el mismo el disfrute de éstas en la parte proporcional al tiempo trabajado desde el ingreso hasta final de año.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas por la Dirección de la Empresa conocidas las peticiones de los trabajadores, en razón a las necesidades del servicio.

En el supuesto de que hubiese, dentro de un mismo Departamento, dos o más peticiones coincidentes que no pudiesen ser atendidas al mismo tiempo por las necesidades del servicio, tendrá preferencia el productor de mayor antigüedad en la Empresa, si bien el productor que hubiera hecho uso de este derecho no podrá ejercitarlo nuevamente hasta que en años sucesivos, de volverse a producir la coincidencia, lo hubieran ejercitado los restantes compañeros por el mismo orden de antigüedad en la Empresa.

A estos efectos se confeccionará un calendario anual en el que se procurarán atender las preferencias del personal.

3.4. *Horarios de trabajo.*—Sobre la base del mantenimiento de la jornada actual en los diversos Centros de trabajo, y conforme a la legislación vigente, tanto la Compañía como los trabajadores pueden proponer diversos horarios que, de conseguirse acuerdo, serán homologados por las Delegaciones de Trabajo.

No obstante, se establece, en aquellos Centros donde no tengan establecido el horario flexible, siempre que las características del trabajo lo permitan, a juicio de la Dirección del Centro, que pueda haber cuatro ocasiones cada mes en que se retrase la entrada hasta dos horas recuperándose este tiempo en el mismo día.

Para el personal sujeto a turno rotativo y adscrito a la Refinería Gibraltar, previa aprobación de la Delegación de Trabajo, se establece el siguiente horario:

Mañana: de 6,00 a 14,00.

Tarde: de 14,00 a 22,00.

Noche: de 22,00 a 6,00.

3.5. *Descanso compensatorio personal de turno.*—Las noventa y seis horas de exceso al año sobre la jornada continuada y normal, que trabaja el personal de turno rotativo, conforme horario actualmente aprobado para él, y que se corresponden con trece días laborables, se permutarán por igual número de días de descanso.

De Todas formas, tal como se ha pactado anteriormente, en todos los casos, el disfrute de los días de descanso compensatorio está condicionado a las necesidades del servicio y a la posibilidad de sustituir con el suplente o de cualquier otra forma al productor que disfrute el mismo.

Estos trece días de descanso compensatorio que corresponden al personal de turno rotativo se disfrutarán en la segunda quincena de enero, y en los meses de febrero, marzo y abril, y, de no ser posible en estos meses, en octubre, noviembre y primera quincena de diciembre.

También podrán disfrutarse en las paradas de unidades e incluso en los meses de verano si quedaran fechas libres de disfrute de vacaciones, aunque no coincida con los meses antes reseñados.

En el caso de que, por necesidades del servicio, no pudieran disfrutarse dentro del año natural del que se trate los días de descanso compensatorio, se acumularán para el siguiente, descansándose en este caso dentro de la segunda quincena de enero y en los meses de febrero, marzo y abril. Llegado el último día del mes de abril, y hubiese trabajadores que aún no hubieran disfrutado el descanso compensatorio, el Comité de Trabajadores decidirá la solución a adoptar en cada caso, de acuerdo con la Dirección del Centro de que se trate.

Los trece días de descanso compensatorio se podrán fraccionar a solicitud del trabajador cuantas veces se estime necesario, siempre y cuando se establezcan las fechas de disfrute de acuerdo con las necesidades de la Compañía. Excepcionalmente, el personal sujeto a turno rotativo adscrito al Departamento de Petroquímica de la Refinería Gibraltar disfrutará de diecisiete días naturales de descanso compensatorio, pudiéndose realizar dos fraccionamientos, uno de nueve días y otro de ocho días.

En ningún caso el descanso compensatorio podrá ser sustituido por contingentes económicos.

3.6. *Situaciones especiales de la jornada de turno.*—Se relacionan en el anexo número 6 los acuerdos adoptados por las partes para compensar suficientemente los casos excepcionales de tiempo de descanso no disfrutado por realización de ciclos no tipificados en la normativa interna de régimen de turno rotativo.

3.7. *Formación profesional.*—Se modifica el artículo 161 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa en el sentido de que en todos los Centros, se establecerá una Comisión de Formación, integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa, además del Director del Centro o persona en quien delegue, que actuará como Presidente. Dicha Comisión tendrá como función el estudio y revisión de las necesidades de formación y comprobación de los resultados de las actividades formativas, recibiendo para cumplimentar su labor, la asistencia técnica de los servicios de formación de cada Centro de trabajo.

Estas Comisiones se reunirán bimestralmente.

3.8. *Promoción por concurso.*—El artículo 58 del Reglamento de Régimen Interior vigente quedará redactado en la forma pactada en el anexo número 7 de este Convenio.

3.9. *Definición de la categoría de Oficial Primera Especialista muy Cualificado.*—Se modifica la definición del Oficial Primera Especialista muy Cualificado recogida en la Sección 4.ª, artículo 22, apartado 10), de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias del Refino de Petróleos, y en el capítulo V, artículo 39, subgrupo de Técnicos Auxiliares del vigente Reglamento de Régimen Interior, quedando redactada dicha definición en los siguientes términos:

«Es quien, sin mando o con mando ocasional por su experiencia y conocimientos muy cualificados de una o varias especialidades, ocupa un puesto de trabajo que, a juicio de la Dirección, precisa del más alto grado de especialización y amplitud de conocimientos.»

3.10. *Definición de la categoría del Operador.*—Se modifica la definición del Operador recogida en el capítulo V, artículo 39, subgrupo de Técnicos Auxiliares del vigente Reglamento de Régimen Interior, quedando redactada dicha definición en los siguientes términos:

«Ostentarán esta categoría aquellos productores que desempeñen de modo permanente puestos en el Departamento de Operación, cuyas funciones principales sean las siguientes:

— Mantener la producción de la unidad o unidades de proceso asignadas realizando las correcciones precisas en los casos necesarios.

— Ejercer una atención constante sobre el equipo puesto bajo su control, en orden a detectar cualquier posible anomalía de funcionamiento y actuar en consecuencia.

— Atender al mantenimiento preventivo del equipo a su cargo, mediante la aplicación, en tiempo oportuno, de las gamas a tal fin previstas.

— Dirigir y coordinar a los operarios a su cargo.

— Observar y hacer observar en todo momento las normas de seguridad, en orden a prevenir accidentes y daños a la instalación.

— Cuidar las condiciones de orden y limpieza en las instalaciones que le han sido asignadas.

— Ejecutar cualquier tarea de similar característica o complementaria de las anteriormente expuestas que le sean encomendadas por sus superiores.

3.11. *Garantía de estabilidad de empleo durante 1979.*—Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por razones de organización.

IV. OBRA SOCIAL

4.1. *Economato.*—En los Centros de trabajo donde no exista economato, se establece, para cada productor, un suplido de 1.500 pesetas mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento del mismo.

Los jubilados que residan en la localidad donde radiquen estos Centros tendrán derecho a este suplido.

Se incrementa hasta 600 pesetas por empleado la asignación anual de la Compañía actualmente establecida.

Los jubilados, las viudas y huérfanos no emancipados podrán utilizar el economato, arbitrándose, de común acuerdo, fórmulas para el reembolso de estas compras.

4.2. *Becas a empleados.*—Sobre la plantilla de 31 de diciembre de 1978, la Compañía establece un fondo de 350 pesetas anuales por empleado y año para becas.

En el supuesto de que el fondo de becas no fuera agotado para este fin en algún Centro, la diferencia será entregada al Comité de Empresa de dicho Centro, para que la aplique a los fines sociales que decida.

4.3. *Grupos de Empresa.*—Sobre la plantilla de 31 de diciembre de 1978, la Compañía establece un fondo de 1.500 pesetas anuales por empleado y año para Grupos de Empresa.

4.4. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*—Se mantendrá la bolsa (fondo) de ayuda escolar para todos los hijos de trabajadores en activo por el mismo valor que en 1978, que está fijado en 2.700.000 pesetas.

4.5. *Ayuda a empleados en situación de I. L. T.*—En el anexo número 8 se establece la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria.

Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en el anexo número 8 el trabajador sólo percibirá, con supresión del complemento, las prestaciones de la Seguridad Social.

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

4.6. *Ayuda durante el Servicio Militar.*—Los empleados casados o que acrediten tener familiares a su cargo que realicen el Servicio Militar obligatorio percibirán mensualmente, mientras dure esta situación y la misma les impida trabajar, una cantidad equivalente a la 1/12 parte del 100 por 100 del bruto anual de los conceptos de salario base, plus convenio, antigüedad y pagas extraordinarias que tuviera consolidados en el momento de su incorporación a filas.

El trabajador soltero y sin familiares a su cargo percibirá, en idéntica situación, el 40 por 100 de los conceptos indicados anteriormente.

4.7. *Ayuda especial a hijos de empleados.*—Se garantiza la ayuda especial complementaria, con las mismas prestaciones que en 1978, para ayudar a los gastos de reeducación de todos los hijos incapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores. Estas prestaciones serán administradas por los Servicios de Orientación Social.

4.8. *Jubilación.*—Se garantiza al personal ya jubilado una percepción anual bruta de 259.000 pesetas durante el año 1979, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa. Se pactan nuevas normas de jubilación cuya regulación se establece en el anexo número 9 al presente Convenio.

4.9. *Viudedad.*—El actual fondo de viudedad será de doce millones (12.000.000) de pesetas. Este fondo, creado el ente de acción voluntaria de la Seguridad Social acordado, se integraría en el mismo, y mientras ello no suceda, se distribuirá entre Centros en la forma que determine la representación social.

4.10. *Invalidez provisional permanente.*—A los trabajadores fijos que, estando dados de baja por incapacidad laboral transitoria (I. L. T.), hubieran agotado el plazo de doce meses y la prórroga de seis meses y pasen a la situación de invalidez provisional para el trabajo por la Seguridad Social, les será de aplicación las siguientes normas:

a) Declarado en firme la situación de invalidez provisional del trabajador por agotamiento de los plazos de I. L. T. y fijada la nueva prestación económica (subsidio) por la Seguridad Social para este periodo y hasta la calificación definitiva de la incapacidad del trabajador, éste percibirá de la Compañía una cantidad bruta complementaria a la prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social, de forma que, sumadas ambas (prestación y complemento), garanticen al trabajador la cantidad bruta que percibió el último mes de incapacidad laboral transitoria, subsidio de la Seguridad Social más complemento de Empresa, antes de pasar a la invalidez provisional.

Esta norma afectará a todos los trabajadores que tengan declarada la situación de incapacidad provisional en 1 de enero de 1979 o la adquieran durante la vigencia del presente Convenio.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social por esta incapacidad provisional.

b) Se garantiza para todos los trabajadores en incapacidad o invalidez total permanente para todo trabajo de la Compañía anteriores a 1979, una garantía anual, sumando pensión de invalidez y complemento de Empresa, de 259.000 pesetas brutas anuales durante 1979.

c) El personal menor de sesenta años que se entendiera se encuentra incapacitado con carácter permanente para su trabajo habitual, por enfermedad, accidente laboral o no laboral, que obtuviera la correspondiente declaración de incapacidad permanente de la Comisión Técnica Calificadora competente, de concederse, y de extinguir su relación laboral, daría lugar a que, sobre su pensión, Cepsa le concediera un complemento que, sumado a dicha pensión, le garantice una cantidad igual al 100 por 100 de la que le correspondería por salario base, plus de peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus convenio y plus de asiduidad y complementos periódicos de vencimiento superior al mes, en el momento en que se declare la invalidez permanente. Esta normativa dejaría sin efecto lo previsto en el artículo 7.7 del Convenio que se revisa, por ser en su conjunto más beneficiosas, declarándose incompatible esta regulación y la del Convenio anterior.

El mencionado complemento se percibirá en 14 mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de invalidez de la Seguridad Social.

4.11. *Orfandad.*—El fondo anual a aportar por la Empresa por este concepto será de 5.568.000 pesetas, y de 3.332.000 pesetas por los trabajadores.

La garantía que, de acuerdo con la regulación establecida, tendrán los huérfanos de la Compañía es de 6.000 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

4.12. *Seguro de Vida.*—Se mantiene el Seguro de Vida establecido por la Compañía en colaboración con el personal. Dicha póliza cubre la cantidad de 550.000 pesetas en caso de muerte, aun cuando sea derivada de accidente o en caso de invalidez absoluta y permanente, encontrándose todo regulado por la póliza actualmente en vigor.

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

4.13. *Conceptos que se suprimen integrándose en otros capitulos.*—Quedan suprimidos los conceptos de gastos de:

— Noticiario Cepsa y

— Prima vacaciones,

pasando su importe de 2.500.000 pesetas a integrarse en tabla salarial.

Igualmente se reconvierten los conceptos de gastos de:

— Festividad de Santa Bárbara y

— Actividades culturales y recreativas,

desapareciendo como tales conceptos y pasando su importe a mejorar los fondos de los Grupos de Empresa, y dotando con 7.000.000 de pesetas los fondos para viudedad.

V. DERECHOS SINDICALES

5.1. *Información sobre la marcha de la Empresa e Inversiones:*

5.1.1. *Informes económicos.*—Se mantiene el plan de información económica contenido en el anexo número 10. En cada Centro, los respectivos Comités, en sus reuniones mensuales, podrán examinar la problemática económica y productiva del mismo.

5.1.2. *Plan de inversiones.*—La Dirección de cada Centro, una vez aprobadas sus inversiones y antes de realizarlas, salvo casos de inversiones urgentes, informarán de las mismas a la representación del personal, que podrá hacer sugerencias al respecto. Dentro de éstas se incluye información sobre las inversiones en materia de investigación.

5.2. *Procedimiento para las sanciones.*—Se advertirá al personal, en el supuesto de que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar asesoramiento del Comité de Empresa, desde que la Compañía inicie el proceso, para que aquél pueda informar al respecto.

El trabajador podrá pedir este asesoramiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a partir de la recepción del pliego de cargas, y el Comité de Empresa, en este caso, y en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir del día siguiente en que se solicitó su intervención, notificará a la Jefatura de Personal o Dirección del Centro, de no existir aquella, que se persone en las actuaciones. El encargado de éstas, recibida la notificación del Comité de Empresa personándose en el procedimiento, dará cuenta a éste de todas las diligencias que acuerde para el esclarecimiento de los hechos. De acordarse prueba testifical, y salvo oposición de los propios testigos, se solicitará del Comité que designe un representante entre sus miembros para que pueda presenciar la misma. Terminadas las actuaciones, y antes de dictar la resolución oportuna, se concederá al Comité —durante cuarenta y ocho horas— el trámite de audiencia, pudiendo éste, durante tal término y a través de un miembro del mismo, examinar las actuaciones. Terminado este plazo, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que se unirá a las actuaciones, y transcurridos tres días desde el término del plazo anterior, aunque no se hubiera emitido informe, el representante de la Compañía dictará la resolución que considere oportuna, que se notificará al interesado y al Comité.

Se entenderá suspendido el plazo de prescripción de las faltas en tanto se sustancian las actuaciones contenidas en el procedimiento indicado.

5.3. Otros derechos sindicales:

a) Los modelos de contratos de trabajo se entregarán al Comité de Trabajadores. Todo trabajador, con carácter general, podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo, por escrito y visado por el Comité de Trabajadores, así como certificado de trabajo al finalizar éste, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

La Compañía entregará, a petición del Comité de Trabajadores, una relación de personal sujeto a Convenio, indicando el tipo de contrato que tiene cada uno.

Al propio tiempo, la Empresa comunicará las altas de personal, indicando el tipo de contrato que ha suscrito con las mismas.

b) La Compañía pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándoles el material de oficina necesario.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales mensuales para ausentarse del trabajo en donde presten sus servicios para su actividad sindical y concretamente para:

Primero.—Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas en general o cualquier clase de reuniones a que fueren reglamentariamente convocadas, en atención a su condición de miembro del Comité de Empresa.

Segundo.—Actos de gestión que deban de realizar por encargo del Comité de Empresa o por razón de sus obligaciones específicas.

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

No se incluirá en el cómputo de estas horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa, ni aquellas otras que, de mutuo acuerdo, se consideren necesarias.

d) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que pueda utilizar para

fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar fotocopiadora o multcopias a través de su secretaria, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

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

e) Se garantiza plenamente, y hasta dos años después del cese en el Comité que no existirá discriminación o represalias por la actividad sindical de los miembros del Comité de los Trabajadores realizada conforme a las normas legales.

f) Los miembros de las secciones sindicales legalizadas, representativas en el seno del Centro de trabajo, tendrán, previo visado de sus respectivos Comités, los derechos de información relacionados en el artículo 5.4.

Asimismo, los miembros responsables y directivos de estas Secciones Sindicales dispondrán de permisos sin retribución hasta diez días al año, para asistir a Congresos y Asambleas a las que fueren reglamentariamente convocadas por las Centrales Sindicales u órganos de la Administración en atención a su condición sindical.

Dispondrán de excedencias, por elección en su Central Sindical, y sin retribución, para desarrollar labores de su cargo representativo fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a su puesto de trabajo al término de la misma, comunicándolo y sin más trámites.

VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En todos los Centros de la Compañía —incluido el de Ceuta— existirá un Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cuanto a constitución, composición y funciones de los mismos.

La Compañía contestará por escrito, y en un plazo máximo de diez días, a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene. En caso de urgencia, la contestación deberá darse en el plazo de un día.

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

Es función de los Servicios Médicos de Empresa el estudio de la situación profesional, estado de salud y capacidad de adaptación de los trabajadores con objeto de conseguir la adaptación a otro puesto de trabajo.

Dicho estudio será igualmente realizado por los Servicios Médicos cuando, en casos concretos, lo solicite el Comité de Empresa.

Se establecerá, en cada Centro de trabajo, siempre que lo requiera el Comité de Trabajadores y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, un calendario anual de prácticas contra incendios.

VII. COMITÉ INTERCENTROS

Se mantiene el Comité Intercentros, constituidos actualmente por 21 miembros en representación del personal, cuya integración, en relación con la plantilla de cada Centro, se determinará por la representación social, designándose los diferentes representantes de los Centros por los respectivos Comités de Trabajadores.

Este Comité se reunirá, con la representación de la Empresa, en el lugar que la Compañía, en cada caso, convoque dentro de la residencia de sus Centros, una vez cada tres meses, como mínimo.

Su convocatoria debe estar determinada por la propuesta de una u otra parte de un orden del día aceptado bilateralmente.

Serán funciones del mismo, entre otras, las siguientes:

a) Resolver las dudas que surjan, en relación con lo dispuesto en la Legislación de Convenios Colectivos, en la aplicación de este pacto, con carácter de Comisión Mixta del mismo.

b) Recibir información concreta de la masa salarial y demás información económica pactada en el Convenio.

ANEXO NUMERO 1

Nivel retributivo	Salario base	Peligrosidad o capitalidad	Plus Convenio	Plus de asiduidad y asistencia	Nivel retributivo	Salario base	Peligrosidad o capitalidad	Plus Convenio	Plus de asiduidad y asistencia
2	14.624	1.462	17.855	3.540	9	27.390	2.739	33.567	3.540
3	15.009	1.501	19.062	3.540	10	29.810	2.981	36.955	3.540
4	15.909	1.591	20.813	3.540	11	32.711	3.271	42.348	3.540
5	18.262	1.826	21.708	3.540	12	37.050	3.705	52.427	—
6	20.305	2.031	23.708	3.540	13	37.050	3.705	62.993	—
7	21.231	2.123	26.385	3.540	14	45.628	4.563	67.619	—
8	24.367	2.437	28.654	3.540	15	45.628	4.563	84.412	—

ANEXO NUMERO 2

Valores del premio de antigüedad

Nivel retributivo	1 T	2 T	2 T 1 Q	2 T 2 Q	2 T 3 Q	2 T 4 Q	2 T 5 Q	2 T 6 Q	2 T 7 Q	2 T 8 Q
2	804	1.609	3.217	4.828	6.434	8.043	9.652	11.260	12.869	14.477
3	828	1.651	3.302	4.953	6.604	8.255	9.906	11.557	13.208	14.859
4	875	1.750	3.500	5.250	7.000	8.750	10.500	12.250	14.000	15.750
5	1.004	2.009	4.018	6.026	8.035	10.044	12.053	14.062	16.070	18.079
6	1.117	2.234	4.467	6.701	8.934	11.168	13.402	15.635	17.869	20.102
7	1.188	2.335	4.671	7.008	9.342	11.677	14.012	16.348	18.683	21.019
8	1.340	2.680	5.361	8.041	10.722	13.402	16.082	18.763	21.443	24.124
9	1.506	3.013	6.026	9.039	12.052	15.065	18.077	21.090	24.103	27.116
10	1.640	3.279	6.558	9.837	13.116	16.396	19.675	22.954	26.233	29.512
11	1.799	3.598	7.196	10.795	14.393	17.991	21.589	25.187	28.786	32.384
12	2.038	4.076	8.151	12.227	16.302	20.378	24.453	28.529	32.604	36.680
13	2.038	4.076	8.151	12.227	16.302	20.378	24.453	28.529	32.604	36.680
14	2.510	5.019	10.038	15.057	20.078	25.098	30.115	35.134	40.153	45.172
15	2.510	5.019	10.038	15.057	20.078	25.098	30.115	35.134	40.153	45.172

ANEXO NUMERO 3

Nivel retributivo	Plus de turno	Plus de turno A-B	Plus de nocturnidad	Nivel retributivo	Plus de turno	Plus de turno A-B	Plus de nocturnidad
2	328	164	222	9	438	219	315
3	333	167	225	10	459	230	331
4	338	169	231	11	484	242	353
5	358	179	247	12	515	258	379
6	377	189	262	13	528	264	388
7	384	192	267	14	589	295	440
8	413	207	292	15	612	306	465

ANEXO NUMERO 4

Horas extras. Valor día tabla «A»

Nivel retributivo	S. A.	1 T	2 T	2 T 1 Q	2	3	4	5	6	7	8
2	1.270	1.300	1.329	1.387	1.445	1.504	1.562	1.620	1.679	1.737	1.795
3	1.270	1.300	1.329	1.387	1.445	1.504	1.562	1.620	1.679	1.737	1.795
4	1.270	1.300	1.329	1.387	1.445	1.504	1.562	1.620	1.679	1.737	1.795
5	1.393	1.427	1.460	1.527	1.594	1.661	1.728	1.795	1.862	1.929	1.996
6	1.535	1.572	1.609	1.694	1.758	1.833	1.907	1.982	2.056	2.130	2.205
7	1.658	1.697	1.736	1.814	1.892	1.969	2.047	2.125	2.203	2.281	2.359
8	1.849	1.893	1.938	2.027	2.117	2.206	2.295	2.385	2.474	2.563	2.653
9	2.124	2.174	2.224	2.325	2.425	2.526	2.626	2.726	2.827	2.927	3.028
10	2.325	2.380	2.434	2.543	2.653	2.762	2.871	2.981	3.090	3.199	3.309
11	2.611	2.671	2.731	2.851	2.971	3.091	3.211	3.331	3.451	3.571	3.690
12	3.106	3.174	3.242	3.378	3.514	3.649	3.785	3.921	4.057	4.193	4.329
13	3.458	3.526	3.594	3.730	3.866	4.002	4.138	4.273	4.409	4.545	4.681
14	3.927	4.011	4.094	4.282	4.429	4.596	4.764	4.931	5.098	5.265	5.433
15	4.487	4.570	4.654	4.821	4.989	5.158	5.323	5.491	5.658	5.825	5.992

Horas extras tabla «B»

Nivel retributivo	S. A.	1 T	2 T	2 T 1 Q	2	3	4	5	6	7	8
2	326	334	342	360	377	393	412	428	446	463	481
3	326	334	342	360	377	393	412	428	446	463	481
4	326	334	342	360	377	393	412	428	446	463	481
5	358	368	378	398	418	438	457	477	497	517	537
6	393	405	416	438	460	482	504	526	548	570	592
7	421	433	445	468	491	514	537	560	583	606	629
8	470	484	496	524	550	576	602	629	656	682	708
9	535	550	565	594	624	654	684	713	743	773	803
10	584	600	616	648	681	713	746	778	811	843	875
11	652	669	687	722	757	793	829	864	900	935	971
12	748	789	798	828	868	909	949	989	1.030	1.070	1.110
13	818	839	858	898	938	979	1.019	1.059	1.100	1.140	1.180
14	941	966	991	1.040	1.090	1.140	1.189	1.238	1.288	1.338	1.387
15	1.051	1.077	1.101	1.151	1.201	1.250	1.299	1.349	1.399	1.448	1.498

Horas extras tabla «C»

Nivel retributivo	S. A.	1 T	2 T	2 T 1 Q	2 T 2 Q	2 T 3 Q	2 T 4 Q	2 T 5 Q	2 T 6 Q	2 T 7 Q	2 T 8 Q
2	442	453	465	488	511	534	559	581	605	623	653
3	442	453	465	488	511	534	559	581	605	628	653
4	442	453	485	488	511	534	559	581	605	623	653
5	488	499	513	541	567	595	620	647	675	701	729
6	534	550	564	594	624	654	684	713	744	773	804
7	572	588	603	635	666	697	729	760	791	822	853
8	637	656	674	711	746	782	817	853	890	925	961
9	726	746	767	807	847	887	928	968	1.009	1.049	1.090
10	792	814	834	880	924	968	1.012	1.055	1.100	1.144	1.188
11	884	907	932	979	1.028	1.078	1.125	1.172	1.221	1.269	1.318
12	1.015	1.043	1.070	1.124	1.178	1.234	1.288	1.342	1.397	1.452	1.506
13	1.110	1.138	1.165	1.219	1.273	1.329	1.383	1.437	1.492	1.547	1.601
14	1.277	1.311	1.344	1.412	1.479	1.547	1.613	1.681	1.748	1.815	1.883
15	1.427	1.461	1.494	1.562	1.629	1.697	1.732	1.831	1.898	1.966	2.033

ANEXO NUMERO 5

Horas extras

(Situaciones para la aplicación de las distintas tablas)

$$\frac{(SB + P + A) 17}{1.807} + \frac{(PA \times 12) + (PC \times 17)}{1.807} = V. H. E.$$

Tabla B = 70 por 100
Tabla C = 95 por 100

Para situaciones «B»
Para situaciones «C»

Tabla A = $\frac{SB + A + P + PC}{30}$ Para situaciones «A»

Situaciones «A»: Personal de turno que descansa en festivo.
Situaciones «B»: Incorporación al trabajo antes de agotarse el período de descanso obligatorio (excepto turnos).

Personal de turno que trabaja en festivo.
Prolongación o anticipación de cualquier tipo de jornada, incluida suplentes, entre las ocho horas y las veintiuna horas, excepto turnos por falta de relevo.
Situaciones «C»: Prolongación de cualquier tipo de jornada a partir de las veintiuna horas.

Trabajo en día de descanso de cualquier tipo de jornada, percibiéndose un mínimo de tres horas, para cualquier prestación inferior a dichas horas.

Llamada fuera del horario en días laborables a partir de las dieciocho horas para personal en jornada normal, continuada o en turno A/B si es después de las dieciséis horas para el de mañana y después de las veintitrés para el de tarde, percibiéndose un mínimo de tres horas para cualquier prestación inferior a dichas horas.

Prolongación o anticipación de la jornada del personal en turno rotativo por falta de suplente o relevo.

Prolongación o anticipación de la jornada del personal en turno A/B cuando esté obligada la permanencia en el puesto por falta de relevo.

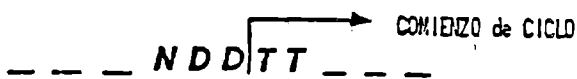
ANEXO NUMERO 6

Liquidación de las situaciones especiales de la jornada de turno

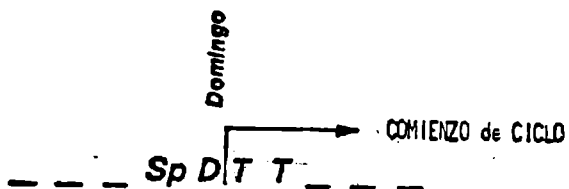
1. El tiempo de descanso devengado y no disfrutado, por realización de ciclos no tipificados en nuestra normativa interna, ya sea por cambios de jornada, de ciclo o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

1.1. Se entenderá por inicio de un ciclo el comienzo de una jornada de trabajo después de cualquiera de las situaciones siguientes:

- a) Dos descansos consecutivos.



- b) Descanso en domingo si se procede de jornada de suplente.

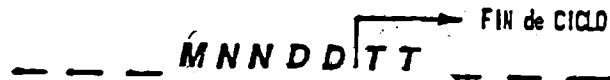


c) Después de liquidar el ciclo que se abandona según estas normas.

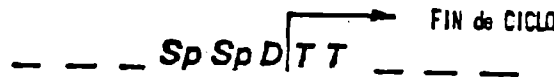


1.2. Se entenderá que finaliza un ciclo, después de cualquiera de las situaciones siguientes:

- a) Dos descansos consecutivos.



- b) Descanso en domingo si se procede de jornada de suplente.



c) Después de liquidar el ciclo que se abandona según estas normas.



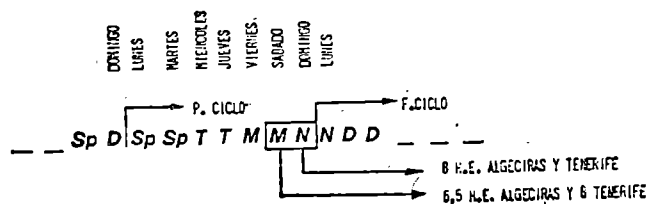
1.3. Las horas que se hubieran cobrado como extraordinarias por prolongaciones, anticipaciones, las cuatro correspondientes a jornadas especiales, etc., dentro de cualquiera de los ciclos descritos anteriormente, no se tendrán en cuenta para hacer el cómputo de las horas a liquidar según esta norma, a excepción de lo señalado en el punto 3.1.

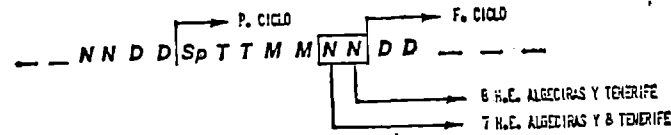
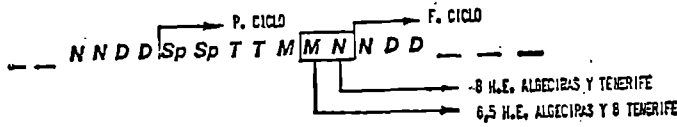
Método para practicar la liquidación.

2. Suplentes:

2.1. Si el ciclo se inicia con una jornada de suplente, se abonarán las horas que excedan de cuarenta y que se trabajen en los días siguientes a dicho tipo de horas, o la parte correspondiente en el caso de que las cuarenta horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario, salvo lo señalado en el punto 3.2.

Ejemplos:

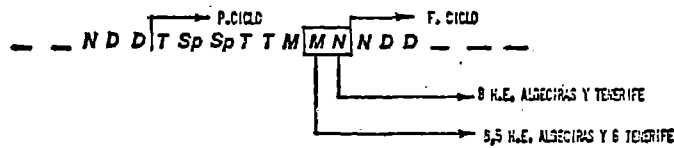
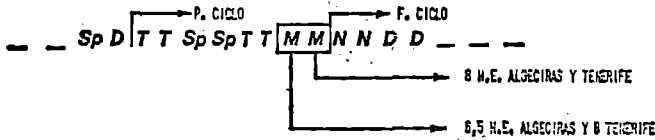




2.2. Si el ciclo se comenzara con una jornada de turno rotativo, el cómputo será de cuarenta y ocho horas, abonándose por tanto las horas que se realicen en los dos días siguientes a dicho cómputo de horas, o la parte correspondiente en el caso de que las cuarenta y ocho horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.

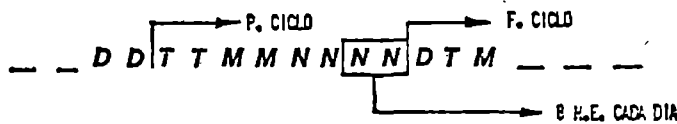
Ejemplos:

DOMINGO
LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO

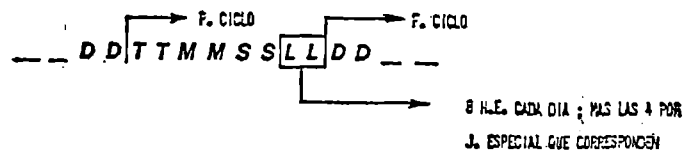
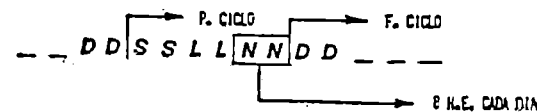


Turnos rotativos.

3. Se liquidará el exceso de cuarenta y ocho horas, esto es, las horas que se trabajen en los dos días siguientes a dicho cómputo de horas, o la parte correspondiente en el caso de que las cuarenta y ocho horas se cumplan dentro del primer día considerado como extraordinario.

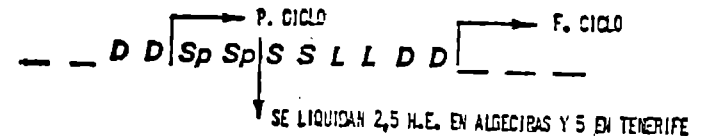
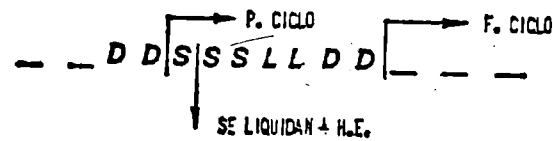
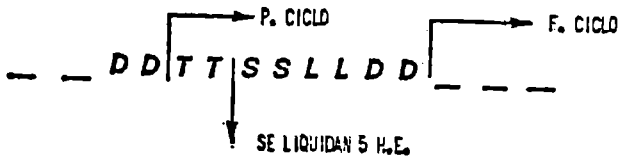


3.1. En el caso de que se realizaran dentro del ciclo cuatro jornadas especiales, esto es, dos soles y dos lunas consecutivas, y sólo en este caso, se considerarán como días extraordinarios los dos siguientes a las dos lunas, abonándose por tanto las horas que se realicen en dichos días, si antes no se ha llegado al cómputo de las cuarenta y ocho horas.



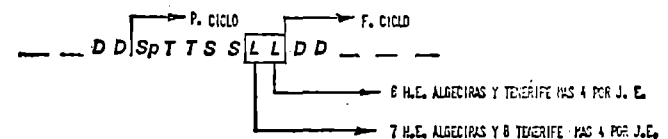
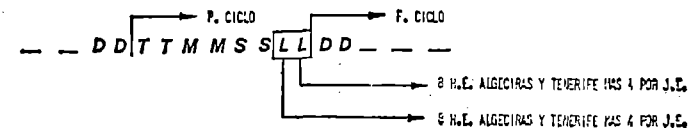
3.2. En el caso de que un ciclo completo de «jornadas especiales» fuera precedido por una o dos jornadas, bien sean de turno rotativo, suplente o jornada especial, se liquidarán estas jornadas de acuerdo con el siguiente baremo (a excepción de lo señalado en el punto 2.1).

- Por una jornada en turno rotativo: 3 horas extraordinarias.
- Por dos jornadas en turno rotativo: 5 horas extraordinarias.
- Por una jornada de suplente: 1,5 H. E. Algeciras y 3 Tenerife.
- Por dos jornadas de suplente: 2,5 H. E. Algeciras y 5 Tenerife.
- Por una jornada especial: 4 horas extraordinarias.
- Por dos jornadas especiales: 8 horas extraordinarias.



3.3. Si el ciclo completo de jornadas especiales fuera precedido por más de dos jornadas de trabajo, se procederá de acuerdo con los puntos 2.1 ó 3, según las situaciones.

Ejemplos:

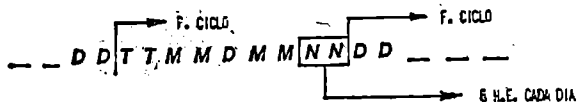


4. Si en cualquiera de los ciclos descritos en el punto 1 se intercalaron uno o varios días de descanso no consecutivos, no se tendrán estos en cuenta a la hora de hacer el cómputo de horas, salvo que fueran pedidos por el productor (siempre que se le pueda conceder de acuerdo con las necesidades del servicio).

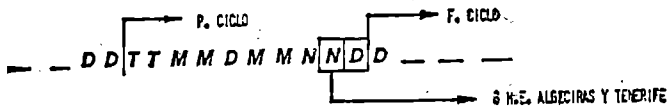
En este caso, se descontarán ocho horas por día de descanso disfrutado, de las que se lleven acumuladas hasta ese momento.

Ejemplos:

b) Día de descanso intermedio solicitado por el productor.



b) Días de descanso intermedio solicitado por el productor.



5. Otros ciclos: Cualquier otro tipo de ciclo que pudiera existir tendrá igual tratamiento al señalado en estas normas, con el reajuste consiguiente entre las horas normales por ciclo y los descansos correspondientes.

6. Consideraciones sobre la liquidación del plus de turno:

Primero.—Por cada jornada en turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche, se percibirá un plus de turno.

Segundo.—Por cada jornada en turno rotativo o especial que se realice de noche se percibirá, independientemente del plus de turno, un plus de nocturnidad.

Tercero.—Cuando se realicen jornadas especiales de mañana/tarde (sol) o tarde/noche (luna), se percibirán por cada una de estas jornadas dos pluses de turnos.

Cuarto.—Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio plus de turno.

Quinto.—Todas las liquidaciones que se realicen de acuerdo con esta norma se abonarán de acuerdo con la tabla C.

ANEXO NUMERO 7

Normas de concurso

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

1.1. En las fechas de 30 de noviembre, 31 de marzo y 31 de julio, o los días inmediatos anteriores, si alguno fuera restivo, las Jefaturas de Personal procederán a publicar la relación de todos los puestos vacantes en dichas fechas. Dicha relación irá acompañada del Organigrama del Departamento en el que quede ubicado cada puesto, denominación y categoría laboral del mismo. En esta relación se consignarán únicamente aquellos puestos que deban ser provistos por concursos de ascensos. De igual manera se consignarán los que estén cubiertos de manera provisional, pendientes de concurso.

Aquellos Centros, que por el número de concursos o por su organización, así lo determinen de acuerdo con la representación de los trabajadores, se optará por convocar los concursos cuando se vayan produciendo las vacantes, sin ceñirse a la convocatoria cuatrimestral. No obstante vendrán obligados a comunicar dichas convocatorias a los demás Centros de Trabajo de la Compañía con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de la realización de las pruebas.

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

1.3. En aquellos casos en que el Jefe del Departamento estime que, debido a la naturaleza del trabajo, el puesto deberá cubrirse con carácter provisional, por no poderse esperar a la realización de los trámites necesarios para la asignación definitiva por concurso, señalará el nombre del trabajador que podría ocuparla temporalmente hasta la resolución del mismo.

1.4. Mientras dure la cobertura provisional, este trabajador percibirá el suplemento salarial correspondiente, si hubiere lugar al mismo.

1.5. Cuando un trabajador lleve cumplido un año de permanencia en el puesto, si por reajuste técnico se le asignara a dicho puesto una categoría superior, cualquiera que fuese su nivel, no será preciso realizar prueba alguna y será ascendido automáticamente a la nueva categoría.

Se exceptúa de este ascenso automático al personal que esté interinamente sustituyendo a otro trabajador, conforme al ar-

tículo 79 de la Ordenanza de Refino de Petróleos, por licencia, cumplimiento del Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, excedencia forzosa, que no obstante ello, aun no asciendiendo y mientras ocupe el puesto percibirá la diferencia de categoría. Al incorporarse el sustituido, si llevara anteriormente un año en el puesto, será ascendido automáticamente. Se entenderá como reajuste técnico, a efectos de estas normas, la variación o inclusión en el puesto de trabajo de tareas o funciones que determinen una categoría superior.

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

1.6. Los trabajadores que hubieran aprobado un concurso de ascenso con una puntuación superior al 75 por 100 de la suma de las puntuaciones de las pruebas básicas, técnico-específicas y prácticas, pero no hubieran obtenido plaza por haber concursantes con mejor puntuación, tendrán derecho a cubrir automáticamente las nuevas vacantes que se produzcan en dicho puesto, si éstas se produjeran en el transcurso del año siguiente a la celebración del concurso.

La asignación automática de vacantes se hará por riguroso orden de puntuación.

Una vez transcurrido dicho año los aspirantes perderán tal derecho, debiendo cubrirse las vacantes que se produzcan por medio de un nuevo concurso.

Ambito del concurso:

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

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

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

2.2.

2.2.1. Estarán sujetos a la presente Norma de Concursos los puestos de trabajo hasta el nivel ocho inclusive, con las excepciones que se expresan en los apartados 2.2.2 y 2.2.3.

2.2.2. Los puestos de trabajo con categoría de Perito, Jefe Administrativo de segunda, Ayudante Técnico, Contramaestre y Ecargado, se ajustarán para su resolución al procedimiento que a continuación se indica.

2.2.3. Serán considerados técnicamente aptos los tres primeros clasificados, por vacante a cubrir, siempre que las puntuaciones globales alcanzadas en las pruebas estén por encima del 65 por 100 de la puntuación de éstas.

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

No será de aplicación para este sistema especial de concurso la reserva señalada en el punto 1.6.

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

2.4. Los exámenes se celebrarán normalmente en los meses de febrero, junio y octubre. En los exámenes de febrero se cubrirán los puestos declarados vacantes el 30 de noviembre del año anterior; en los de junio, los declarados vacantes el 31 de marzo, y en los de octubre, los declarados vacantes el 31 de julio. No obstante, la Empresa podrá modificar las fechas de los exámenes, de acuerdo con la representación de los trabajadores de cada Centro, así como llevar a cabo convocatorias extraordinarias.

Publicación del concurso:

3.1. Las Jefaturas de Personal, en las fechas indicadas en el punto 1.1 de las presentes normas, publicarán en todos los Centros la convocatoria de concurso de todas las vacantes, expresando el nombre y categoría del puesto, localización del mismo, dentro del organigrama al Departamento al que pertenezca, número de plazas y plazo de entrega de solicitudes.

La declaración de las vacantes por el procedimiento aprobado en estas normas entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

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

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

En las bases se hará constar:

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

Las bases irán firmadas por todos los miembros del Tribunal.

Solicitudes:

4.1. Los trabajadores que deseen participar en el concurso habrán de solicitarlo por escrito a la Jefatura de personal, donde la hubiera, o, en defecto de ésta, a la Dirección de su Centro de trabajo, exponiendo claramente la plaza a la que tiene intención de concursar, notificando haber comunicado dicha solicitud a su Jefe de Departamento.

Estos escritos habrán de presentarse antes de transcurridos veinte días desde la publicación del concurso.

Pruebas y programas:

5.1. Los exámenes constarán de tres tipos de pruebas: básicas, teóricas y prácticas.

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

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

5.4. El programa de conocimientos básicos estará dirigido a requerir un nivel cultural adecuado a la categoría del puesto.

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

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

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

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

Composición del Tribunal:

6.1. El Tribunal estará compuesto por cuatro miembros:

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

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

2. Un Vocal que sea conocedor del puesto de trabajo, el cual será designado por el Jefe de la División a propuesta del Jefe del Departamento.

3. Un Vocal designado por el Comité de Empresa.

4. Un Vocal designado por el Comité de Empresa de entre las personas que conozcan suficientemente el puesto de trabajo que sale a concurso.

Asimismo se designarán Secretario y Vocales suplentes.

6.2. Con anterioridad a la celebración de las pruebas, los Servicios Médicos de la Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto. El Servicio Médico emitirá dictamen de apto o no apto, y contra este dictamen se podrá apelar ante el Tribunal, pudiendo éste pedir los informes que estime oportunos a efectos de resolución.

6.3. El Tribunal se constituirá por iniciativa de la Empresa, en el plazo de veinte días de convocarse las vacantes.

Baremo y cuadro general de puntuación:

7.1. La calificación de los concursantes se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Antigüedad.—Un punto por año o fracción como empleado fijo en plantilla, hasta un máximo de 10 puntos. Un punto,

hasta 10, por cada semestre o fracción que se lleve en la categoría que ostente el concursante.

b) Prueba básica: Se valorará de cero a 10 puntos.

c) Prueba teórico-específica: Se valorará de cero a 30 puntos.

d) Prueba práctica: De cero a 35 puntos.

e) Titulaciones oficiales: Hasta cuatro puntos.

f) Cursos, otros títulos, etc.: Un punto.

Nota.—La puntuación de los puntos e) y f) será calificada a juicio del Tribunal.

7.2. Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de un 50 por 100 en el total de las puntuaciones previstas para las pruebas básicas, teórico-específicas y prácticas, siempre y cuando en las pruebas prácticas se haya obtenido un mínimo de más de un 50 por 100 de la puntuación exigida.

Actuación del Tribunal:

8.1. Será competencia del Tribunal:

a) La confección de las listas de admitidos a examen, que se publicarán dentro de los diez días siguientes al término del plazo de presentación de solicitudes.

b) Durante los diez días siguientes se podrán presentar por parte de los trabajadores que así lo deseen aquellas reclamaciones que consideren oportunas contra la citada lista.

c) Durante los cinco días siguientes el Tribunal resolverá lo relacionado en el punto anterior, publicando de inmediato la lista definitiva de admitidos a examen.

La realización de los exámenes en ningún caso será anterior a los cuarenta y cinco días de publicada la convocatoria del concurso.

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

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

8.4. La propuesta del trabajador mejor calificado para el puesto de trabajo concursado, salvo que exista apelaciones, en cuyo caso, deberá esperar a la resolución del recurso por quien proceda, será competencia del Tribunal.

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

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

Apelaciones a las decisiones del Tribunal:

9.1. Sobre lo actuado por el Tribunal se podrá recurrir por escrito ante el Jefe de la División en el plazo de cinco días hábiles de hecho público el resultado del concurso. Este resolverá en el plazo máximo de siete días hábiles de acuerdo con su criterio, pudiendo ordenar la repetición del concurso con un nuevo Tribunal en el plazo máximo de un mes, si lo considera conveniente.

9.2. Contra la resolución de la Jefatura de División cabrá recurso ante la Delegación de Trabajo del Centro donde radique la vacante.

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

9.4. Los concursantes que recurran ante la Jefatura de División o Delegación de Trabajo deberán enviar copia de los recursos a la Secretaría del Tribunal, con el fin de unirlos al expediente del concurso, entendiéndose que de no haber sido enviados en los plazos fijados en la presente normativa, aceptan la decisión adoptada.

9.5. Las resoluciones a los recursos presentados se darán traslado a la Secretaría del Tribunal, para su información y demás efectos.

9.6. Excepcionalmente, en tanto dure la tramitación de los recursos, se mantendrá en suspenso el ascenso a la categoría propia de la plaza recurrida. En este caso, si estuviere desempeñada la plaza provisionalmente por un trabajador, éste podría continuar ocupando el puesto eventualmente, percibiendo el suplemento por diferencia de categoría a que hubiese lugar, o podría ser sustituido por otro trabajador, también provisionalmente, de acordarlo así la Dirección del Centro.

Disposiciones finales:

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

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

10.2. La participación en un concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas a las concursadas, o producidas con posterioridad al año de realizadas las pruebas.

10.3. La renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo para que la ocupe el siguiente en puntuación, siempre y cuando hubiere superado los mínimos establecidos para los mismos en estas normas.

10.4. La obtención de una plaza por concurso obliga a la Empresa a no trasladar ni cambiar a ese trabajador a otro puesto de trabajo de igual categoría durante un período de ocho meses, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

10.5. En caso de empate entre dos o más trabajadores en las puntuaciones obtenidas en un concurso, se dará el siguiente orden de prioridad, a los efectos de determinar a quién corresponde la plaza:

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

Si el concurso fuera declarado desierto por el Tribunal, por no haber superado ninguno de los aspirantes el mínimo establecido, o no haberse presentado ningún trabajador a las pruebas, la Empresa y la representación del personal, de mutuo acuerdo, optarán por sacar a concurso con carácter extraordinario la vacante en los veinte días siguientes a la fecha de proclamada oficialmente esta circunstancia, o cubrir dicha vacante por libre designación, a proveer la vacante del exterior, según la urgencia de cobertura de la vacante y a la vista de las posibilidades reales de poder encontrar los candidatos dentro de la Compañía con las características personales adecuadas al puesto de trabajo.

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

Calendario:

Publicación de vacantes que, salvo apelaciones, tendrá carácter definitivo. Día 1.

Convocatoria de concurso.

Composición del Tribunal. Confección y presentación del temario. Del 2 al 10.

Reclamaciones ante Jefaturas de Personal. Del 2 al 15.

Resolución de las Jefaturas de Personal y comunicación de modificaciones, si las hubiere. Del 16 al 20.

Presentación de solicitudes. Del 2 al 20.

Lista de admitidos con sus puntuaciones. Fecha de exámenes. Del 20 al 30.

Reclamaciones ante el Tribunal sobre puntuaciones: De 30 a 40.

Nueva publicación de puntuaciones, si ha habido reclamaciones aceptadas: De 40 a 45.

Realización de las pruebas: De 45 a 55.

ANEXO NUMERO 8

Norma de ayudas a empleados durante la I. L. T.

1. **Objeto de la norma.**—Esta norma tiene por objeto el establecer el procedimiento administrativo que regirá durante los días de enfermedad en relación con el punto 4.5 del Convenio Colectivo, así como regular la situación económica durante los dos primeros días del personal que se encuentra en incapacidad laboral transitoria.

2. **Enfermedad:**

2.1. Dos primeros días: Durante los dos primeros días de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, en los que el productor no percibe legalmente retribución alguna ni prestación de la Seguridad Social, éste, previa presentación del correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a Cepsa un complemento equivalente al 75 por 100 de su retribución bruta fija diaria. Por tanto:

2.1.1. Desde el primer día completo de enfermedad se deducirá la parte proporcional del salario mensual de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Peligrosidad/capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus convenio.
- Retribución voluntaria (fija).
- Suplemento superior categoría.
- Ad personam.
- Trabajos especiales (fijos).
- Suplidos (fijos).
- Plus de residencia.

2.1.2. Durante los dos primeros días de baja se percibirá en concepto de complemento una cantidad bruta equivalente al 75 por 100 de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Peligrosidad/capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Retribución voluntaria (fija).
- Ad personam.
- Suplemento superior categoría.
- Trabajos especiales (fijos).
- Plus de residencia.

2.2. Tercer día: Caso de continuar la enfermedad, se percibirá el tercer día un complemento bruto compuesto por el 100 por 100 de los conceptos señalados en el punto 2.1.2.

2.3. Cuarto día y siguientes: A partir del cuarto día de enfermedad y mientras dure su situación de incapacidad laboral transitoria se percibirá un complemento bruto diario, en una cuantía tal que garantice que, sumando el importe de este complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos. A estos efectos se consideran como ingresos fijos:

- Salario base.
- Peligrosidad/capitalidad.
- Antigüedad.
- Plus convenio.
- Retribución voluntaria (fija).
- Ad personam.
- Suplemento superior categoría.
- Trabajos especiales (fijos).
- Plus de residencia.

3. **Baja del S. O. E.**—El parte oficial de baja del SOE desde el primer día de enfermedad habrá que presentarlo necesariamente, pues de lo contrario se considerará falta injustificada al trabajo.

Dicho parte de baja será el único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico del SOE en impreso oficial, tendrán la misma consideración que si se trata de baja médica.

4. **Consulta médica.**—En el caso de asistencia a consulta médica, debidamente justificada, no habrá pérdida salarial si la ausencia no supera las cuatro horas, salvo cuando se haya ido a consulta del Médico General y Especialista el mismo día, en cuyo caso se podrá utilizar el tiempo necesario de acuerdo con los horarios establecidos en la Institución Sanitaria de la Seguridad Social de la zona.

5. **Ausencias del trabajo.**—Cuando se trate de ausentarse del trabajo por sentirse enfermo o para asistir a consulta médica, será obligatorio el conocimiento previo del Servicio Médico de Empresa y el «enterado» de su Jefe, abonándose en este caso el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos para el primer día, pasándose a la situación de enfermedad señalada en el punto 2 de esta norma a partir del 2.º día si se produjese una baja oficial.

A estos efectos se requerirá la justificación del médico que atendió la enfermedad o, en su caso, la de la asistencia a la consulta médica correspondiente.

6. **Plus de asiduidad.**—En los supuestos de faltas al trabajo como consecuencia de enfermedad contraída o visitas médicas, se estará a lo dispuesto en el artículo 115 del R. R. I., del que destacamos los siguientes preceptos:

- El plus de asiduidad se devengará por día efectivo y completo de trabajo.
- Durante los diez primeros días de enfermedad se pierde un plus diario.
- Pasados los diez primeros días del comienzo de la enfermedad si ésta se prolonga, el productor puede solicitar la percepción del plus a partir de ese momento, el cual será concedido, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa.

ANEXO NUMERO 9

Norma de jubilación

Primera:

a) Aquellos trabajadores fijos que, estando en activo, vayan a cumplir sesenta y cinco años, podrán solicitar a la Dirección de la Compañía, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente, de la Mutualidad correspondiente, el pase a la situación de jubilado.

Aquellos trabajadores que no hagan oportunamente esta petición, perderán el derecho a las prestaciones que se establecen en estas normas.

b) Los trabajadores fijos y en activo, mayores de 60 años, y que no hubieran cumplido los 65 años, podrán solicitar en el plazo de tres meses, a partir de la publicación del Convenio, la jubilación en las condiciones para ellos establecidas en estas normas, comprometiéndose igualmente, de aceptarse por «Cepsa» su petición, a tramitar su retiro.

Los que cumplieran 60 años, después de iniciar su vigencia el Convenio y durante la misma, también podrán hacer uso de esta petición de jubilación, siempre que la solicitaran en el plazo máximo de tres meses, a contar de la fecha en que cumplieran esta edad.

Aquellos trabajadores en esta situación, es decir, mayores de 60 años y menores de 65, que no hagan oportunamente esta petición, perderán los derechos a las prestaciones que, para ellos, se establecen en estas normas durante la vigencia del Convenio.

Segunda: La Dirección de la Compañía, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá aceptarla o, en atención a las especiales condiciones de capacitación del solicitante, y visto el informe de los Servicios Médicos de la Compañía, podrá proponer la prórroga de su relación laboral con la Empresa, por períodos anuales, respetando al término de dichos períodos el derecho del trabajador de optar a las mismas prestaciones establecidas por las presentes normas.

Tercera: Las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen General de la Seguridad Social —para los que se retiren conforme a estas normas— son las siguientes:

1. Personal que cumpla 65 años:

a) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación (vejez) que otorgue la Mutualidad y que, sumadas (pensión y complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80 por 100 de la cantidad anual bruta que venía percibiendo por salario base, peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus convenio, plus de asiduidad y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes, hasta el momento de su jubilación.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

Este personal podrá optar por la entrega de una cantidad bruta de pago único, en el momento de habersele reconocido la jubilación por la Mutualidad, en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta, pero de recibir la misma, previa su opción en este sentido, la garantía del 80 por 100 reseñada en el párrafo anterior se reducirá al 70 por 100.

2. Personal jubilado entre el 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979 que cuente con edad comprendida entre 60 y 65 años:

2.1. Este personal que se jubile durante dicho período de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la Pensión de Jubilación (vejez) que le otorgue la Mutualidad y que sumadas ambas alcancen una cantidad bruta igual al 70 por 100 de la cantidad bruta que venía percibiendo por salario base, plus de peligrosidad o capitalidad, antigüedad, plus convenio y plus de asiduidad y complementos periódicos de vencimiento superior a un mes, hasta el momento de su jubilación.

El mencionado complemento se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

2.2. Con independencia de las garantías mencionadas en el apartado anterior, la Compañía establece para este personal las mejoras optativas siguientes:

a) Revisión anual del complemento bruto de Empresa, con un aumento porcentual de hasta un 10 por 100 y sin absorción de las mejoras que puedan llevarse a cabo en las pensiones por la Seguridad Social. Las revisiones se llevarían a cabo hasta los 65 años de edad.

b) La entrega de una cantidad bruta de pago único en el momento de habersele reconocido la jubilación por la Mutualidad, con renuncia a las revisiones mencionadas en el apartado a) anterior, y en la cuantía que figura, según nivel, en la relación adjunta.

Previamente al establecimiento de la documentación a formalizar entre las partes, el personal deberá haber manifestado la «opción» a la que desea acogerse entre las fórmulas reseñadas en los apartados a) y b) anteriores y que son incompatibles entre sí.

Los jubilados, si no percibieran inmediatamente después de su jubilación, sustituyendo a su retribución, la pensión de retiro, podrán solicitar anticipos a cuenta de la misma.

Cuarta: Si se incrementasen en el futuro por cualquier circunstancia las Pensiones de Jubilación, la Compañía podrá absorber la cantidad complementaria concedida en función del aumento. En estos casos el personal jubilado facilitará información, en la forma que se determine, de la nueva pensión que le corresponda a través de la Mutualidad.

Quinta: Las prestaciones a cargo de «Cepsa» prevista en las presentes normas serán llevadas a una cuenta que se cargará con estos pagos y a la que se abonarán las dotaciones anuales

que se fijen a estos efectos (Fondo de Asistencia Social Complementaria).

Anualmente se dará información de la marcha de esta cuenta a la representación del Personal de cada Centro de trabajo.

La Compañía podrá voluntariamente absorber parcial o totalmente el saldo deudor de dicha cuenta a fondo perdido.

Sexta: El contenido de las presentes normas sólo se aplicarán al personal que se jubile a partir de 1 de enero de 1979, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Séptima: Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de la concesión de complementos, revisiones y/o cantidades de pago único, serán abonadas por las partes de acuerdo con la Ley.

Cuadro de cantidades de pago único de jubilación

Nivel	Importe pesetas	Nivel	Importe pesetas
2	330.000	9	645.000
3	355.000	10	720.000
4	370.000	11	780.000
5	400.000	12	815.000
6	480.000	13	875.000
7	510.000	14	1.025.000
8	565.000	15	1.175.000

ANEXO NUMERO 10

Información periódica para el Consejo de Trabajadores

Periodicidad: Trimestral

Fecha de entrega:

Período Enero/marzo: Mes de junio.

Período enero/junio: Mes de septiembre.

Período enero/septiembre: Mes de diciembre.

Período enero/diciembre: Al día siguiente de la aprobación, por la Junta General, de la Memoria, el Balance y las Cuentas del ejercicio.

Índice del contenido:

1. Comentarios: Un resumen general del Sector con los hechos más importantes acaecidos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y las perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel:

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

2. Compras:

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

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

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

4. Ventas:

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

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

5. Actividad de nuestra flota: Días de actividad y toneladas métricas transportadas por cada una de las unidades de nuestra flota, comparado con igual período del año anterior.

6. Inversiones:

6.1. Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

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

7. Personal:

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

7.2. Desglose de los gastos de personal y su comparación con los previstos en el presupuesto.

ANEXO NUMERO 11

Fórmula de participación en beneficios

Montante participación en beneficios = Importe nóminas brutas de gratificaciones de 18 de julio y Navidad del personal sujeto a Convenio año 1972

Dividendo bruto del año que se trate

Dividendo bruto del ejercicio de 1972

Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12-72

Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12 del año de que se trata

ANEXO NUMERO 12

Caso particular de cómputo de vacaciones

Para el personal adscrito a una jornada laboral, de las autorizadas por las Delegaciones de Trabajo, en la que se incluye el trabajar en sábado, se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de días de vacaciones lo siguiente:

Cuando el interesado incluya en la fracción de disfrute alguno de los sábados que le corresponda trabajar se contabilizará medio día de vacación si la jornada de trabajo ese día es de hasta cinco horas, y un día completo de vacación, si es superior a cinco horas.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

19024 *RESOLUCION del Servicio Provincial de Almería del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza por la que se convoca el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.*

El día 13 de septiembre de 1979, a las horas que se indican, se procederá a levantar las actas previas a la ocupación de las fincas que a continuación se relacionan:

Nueve horas: Finca «Fuente del Palo I», sita en el término municipal de Bayarque (Almería), propiedad de don Juan Medina López, con domicilio en Sierro (Almería), calle Alta, s/n., afectada por Decreto de fecha 21 de diciembre de 1961.

Nueve treinta horas: Finca «Fuente del Palo II», sita en el término municipal de Bayarque (Almería), propiedad de don Pedro Antonio Medina Rubio, con domicilio en Sierro (Almería), calle San Sebastián, s/n., afectada por Decreto de fecha 21 de diciembre de 1961.

Diez horas: Finca «El Jorro I», sita en el término municipal de Bayarque (Almería), propiedad de don Francisco Mirallas Sola, con domicilio en Bayarque (Almería), calle Peñillas, s/n., afectada por Decreto de fecha 22 de junio de 1961.

Diez treinta horas: Finca «El Jorro II», sita en el término municipal de Bayarque (Almería), propiedad de don Antonio Mirallas Pérez, con domicilio en Bayarque (Almería), calle del Grupo, 1, afectada por Decreto de fecha 22 de junio de 1961.

Doce horas: Finca «Coto de las Canteras», sita en el término municipal de Lúcar (Almería), propiedad de don Antonio Encinas Ruiz, con domicilio en Lúcar (Almería), calle Barranquillo, afectada por Decreto de fecha 3 de abril de 1956.

Lo que se hace público para general conocimiento. Almería, 23 de julio de 1979.—El representante de la Administración, Julio Acosta Gallardo.—10.348-E.

MINISTERIO DE ECONOMIA

19025 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 30 de julio de 1979

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	65,912	66,112
1 dólar canadiense	56,321	56,558
1 franco francés	15,519	15,561
1 libra esterlina	152,757	153,435
1 franco suizo	39,374	40,116
100 francos belgas	225,726	227,129
1 marco alemán	36,058	36,267
100 liras italianas	8,047	8,081
1 florin holandés	32,834	33,016
1 corona sueca	15,695	15,781
1 corona danesa	12,549	12,611
1 corona noruega	13,107	13,173
1 marco finlandés	17,247	17,345
100 chelines austriacos	490,234	495,406
100 escudos portugueses	135,482	136,454
100 yens japoneses	30,410	30,573

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con Colombia.

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

19026 *RESOLUCION de la Subsecretaria de Transportes y Comunicaciones por la que se hace público el fallo de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 466/75, apelación 51.799.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo en grado de apelación pendía de resolución ante la Sala, promovido por don Juan Abelló Pascual, representado por el Procurador don Cesáreo Hidalgo Rodríguez, y por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la Administración, contra sentencia dictada por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de esta capital en 9 de octubre de 1976, en pleito relativo a justiprecio de solares para la obra de «accesos complementarios de la estación de Chamartín», la Sala Quinta del Tribunal Supremo, con fecha 12 de diciembre de 1978, ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva dice:

«Fallamos: Que, desestimando los recursos de apelación interpuestos por la Abogacía del Estado y la representación de don Juan Abelló Pascual contra sentencia de la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, dictada en recurso cuatrocientos sesenta y seis de mil novecientos setenta y cinco, sobre justiprecio de solares para la obra de «accesos complementarios de la estación de Chamartín», confirmamos la referida sentencia, sin hacer especial imposición de costas.»

El excelentísimo señor Ministro, aceptando en su integridad el preinserto fallo, ha dispuesto por orden de esta misma fecha que sea cumplido en sus propios términos.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 20 de junio de 1979.—El Subsecretario, Alejandro Rebollo Alvarez-Amandi.

Ilmo. Sr. Director general de Infraestructura del Transporte.

MINISTERIO DE CULTURA

19027 *ORDEN de 29 de junio de 1979 por la que se convoca el «Premio Nacional para Empresas Fonográficas» a la mejor labor de ediciones sonoras de carácter infantil.*

Ilmos. Sres.: La importancia que las ediciones sonoras poseen como vehículo de promoción cultural se acrecienta, en nuestros días, al considerarse su papel de eficaces instrumentos en la tarea de formación y medio de esparcimiento en la vida del niño.

La Orden de 27 de septiembre de 1978, que creó, entre otros, un Premio Nacional dedicado a la mejor labor de ediciones sonoras de carácter infantil realizada por Empresas Fonográficas, se proponía valorar tanto la labor global de la Empresa en la edición de fonogramas de carácter infantil como la calidad artística y cultural de las creaciones de este género.

La experiencia adquirida y la acogida dispensada a dicho Premio Nacional aconsejan su nueva convocatoria para el presente año de 1979, coincidiendo, en su finalidad de coadyuvar a la labor de conocimiento y desarrollo de este medio de expresión, con las recomendaciones de los diversos organismos culturales con motivo de celebrarse el Año Internacional del Niño.

En consecuencia, a propuesta de la Dirección General del Libro y Bibliotecas, he tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se convoca el «Premio Nacional para Empresas Fonográficas» a la mejor labor de ediciones sonoras de carácter infantil correspondiente a 1979.

Art. 2.º Este Premio se otorgará a la mejor labor de ediciones sonoras de carácter infantil realizada por Empresas fonográficas, valorándose en su concesión tanto la labor global de la Empresa en la edición de fonogramas de carácter infantil como la calidad artística y cultural de las obras presentadas.

Art. 3.º Podrán optar a este premio, mediante la presentación de la instancia oportuna, las Empresas fonográficas que se encuentran inscritas en los correspondientes Registros de la Dirección General del Libro y Bibliotecas. La instancia irá acompañada de seis ejemplares por cada una de las grabaciones presentadas a concurso; estas obras deberán haber sido produci-