

MINISTERIO DE TRABAJO

14281 *ORDEN de 20 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España y seguido ante el Tribunal Supremo.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 23 de marzo de 1977 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, y seguido ante el Tribunal Supremo,

Esta Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que con desestimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España contra la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, debemos declarar y declaramos la validez de dicha disposición de veintiocho de agosto de mil novecientos setenta, por ser conforme a derecho, sin hacer expresa imposición de costas.»

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Adolfo Suárez.—Enrique Medina.—Félix F. Tejedor.—Ángel Martín.—José L. Ruiz Sánchez.—(Rubricados.)

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, G. Harquindey.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

14282 *ORDEN de 22 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Serra, Saco, Lowell, Sociedad Anónima», y seguido ante el Tribunal Supremo.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 12 de diciembre de 1976 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Serra, Saco, Lowell, S. A.», y seguido ante el Tribunal Supremo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Entidad "Serra, Saco, Lowell, S. A.", contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de diecisiete de mayo de mil novecientos sesenta y nueve, debemos confirmar la misma por estar ajustada a derecho, todo ello sin hacer especial imposición en cuanto a las costas de este recurso.»

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Paulino Martín.—José Luis Ruiz Sánchez.—Pablo García Manzano.—(Rubricados.)

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 22 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, G. Harquindey.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

14283 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA).*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y

Resultando que con fecha 10 de marzo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informes y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 2 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido

acuerdo, y previo informe fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que resolvió dar la conformidad al mismo;

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 decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas acusaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero: Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA) y sus trabajadores, suscrito el día 2 de marzo de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo: 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 decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 19 de abril de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representaciones Económica y Social de la Comisión Deliberadora del Convenio.

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

I. DISPOSICIONES GENERALES

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

1.2. *Ambito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo Sindical afectarán a los trabajadores de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», sujetos a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos, cualquiera que sea la modalidad de su relación laboral, excepto los trabajadores integrantes del grupo 1, «Personal superior», artículo 19 de la citada Ordenanza —Jefes de Departamento, del Reglamento de Régimen Interior—, a los que se garantiza el aumento bruto pactado para el Jefe Técnico Superior o Jefe de Sección.

Asimismo se excluyen expresamente aquellos trabajadores a los que se aplican Ordenanzas o Reglamentaciones Nacionales diferentes a las de las Industrias de Refino de Petróleos.

1.3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día 1 de enero de 1978, y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1978, 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 esta 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 tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto 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 concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcas o regionales o por cualquier otra causa.

1.7. *Base imponible a efectos de Seguridad Social.*—En esta materia se estará a lo establecido por la Ley de 21 de junio de 1972, sobre financiación de la Seguridad Social; y por la Ley de Seguridad Social de 30 de mayo de 1974.

1.8. *Conservación de beneficios.*—Durante la vigencia de este convenio se mantienen íntegros los beneficios de enseñanza y formación profesional a que se refiere el artículo 5.º del Convenio inserto en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto de 1964 y los beneficios de orfandad y seguro de vida regulados en el Convenio que se revisa.

1.9. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Refino de Petróleos, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y a la legislación general que regula la relación laboral.

1.10. *Cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.*—Las partes manifiestan que las mejoras pactadas son conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977. No obstante ello, si, en aplicación del Real Decreto de 19 de diciembre de 1977, el pacto no fuera homologado, por superar los criterios de dichas disposiciones legales, se harían las modificaciones oportunas para encajarlo dentro de las mismas.

II. PROMOCION

2.1. *Norma de concursos.*—Se mantiene que el artículo 58 del Reglamento de Régimen Interior vigente, quedará redactado en la forma prevista en el anexo número 1 del Convenio de 1974. Los Comités de Personal de los Centros participarán en la elaboración de los programas de los respectivos concursos, quedando pendiente de la constitución del Comité Intercentros la revisión de la vigente norma, comprometiéndose, ambas partes, a solicitar la homologación de sus acuerdos al respecto con carácter de pacto colectivo.

III. RETRIBUCION

3.1. *Salario base.*—(Artículo 1.º Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973).—Para cada una de las categorías existentes, el salario base es el que se indica bajo el concepto «A» en la tabla contenida en el anexo número 1.

El 1 de enero de 1979, el 50 por 100 del incremento pactado para este Convenio, y que se aplica exclusivamente al Plus Convenio, integrará el salario base, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

- Que los incrementos del Plus de Peligrosidad y premios de antigüedad que resultaran de este trasvase sean posibles de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.
- Que estos incrementos del Plus de Peligrosidad y premios de antigüedad resultantes del trasvase se consideren a cuenta de los que pudieran pactarse en la negociación colectiva del año 1979.

3.2. Complementos salariales personales.

3.2.1. *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 de quinquenios del diez por ciento, calculados sobre el mismo concepto, sin limitación en su número.

En los casos de ascenso o de cambio de categoría que impliquen variación del salario inicial (base y peligrosidad), los premios de antigüedad devengados con anterioridad se calcularán sobre el salario inicial correspondiente a la nueva categoría.

Estos premios de antigüedad se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres o cinco años de servicio en la Empresa y con la retribución de ese mes.

3.3. Complementos salariales de puesto de trabajo.

3.3.1. *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. En la tabla de salarios anexa se relacionan las cantidades que corresponden por este plus para cada categoría profesional.

3.3.2. *Plus de turno.*—El trabajo de turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde y noche en turno rotativo, se gratificará con un plus de turno, consistente en el valor expresado en la tabla del anexo número 1, 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, al personal afectado por el mismo, como compensación a esta tarea en régimen rotativo, se le incrementa el Plus de turno por análogo importe al coste de diez días de vacaciones, lo que está unido a una mejora del nivel de productividad actualmente existente. En este sentido, y entendiéndose que las mejoras de estos niveles, como se deduce de la interpretación del artículo 2.º, número 3, del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, pueden compensarse con incrementos obtenidos sobre el año anterior, el Plus de Turno, como resultaría de este aumento, se pactan teniendo en cuenta las características especiales del tra-

bajo en este horario rotativo, 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., que quedarían compensadas mediante mejora adecuada acordada en Convenio Colectivo por los representantes sindicales. Se incluye, como anexo tabla con los importes resultantes de este plus.

En el anexo número 2 se concreta forma y cuantía del disfrute, o compensación económica subsidiaria excepcional, del descanso compensatorio por diferencia de jornada del personal de turno y en el anexo 3 se relacionan 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 del régimen de turno rotativo.

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 76 de la Ordenanza del Refino de Petróleo.

3.3.3. *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 veintidós a 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 1.

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

3.4. Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.

3.4.1. *Plus Convenio.*—El Plus Convenio es el que se indica para cada categoría profesional, en el concepto «B» de la tabla contenida en el anexo número 1.

3.4.2. *Plus de Asiduidad y Asistencia.*—Con la regulación que establece el artículo 115 del Reglamento de Régimen Interior vigente, este Plus tendrá la cuantía que se fija en la tabla de salarios del anexo número 1.

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

3.4.3. *Horas extraordinarias.*—Se abonarán para cada categoría profesional en la cuantía reseñada en la tabla que figura como anexo número 1 y para las diferentes situaciones reseñadas en el anexo 4. 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 necesidad de cumplimentar la normativa legal, que establece, en el artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, la prohibición de realizar más de dos horas extraordinarias al día, veinte al mes y ciento veinte al año, y en período nocturno, salvo la realización para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes o graves, requieren que se acuerden, en relación con la asignación de las mismas y conducentes en todo caso, a que estas jornadas extraordinarias se realicen en los supuestos permitidos por la Ley, las normas siguientes:

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

3.4.3.2. Dichos límites legales sólo podrán ser superados por las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinariamente urgentes. Se considerarán incluidas expresamente en estos supuestos las que se realizan, por razones de seguridad, para cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo, al faltar integrantes del mismo, que, por imposición reglamentaria del artículo 88 de la Ordenanza, no debe quedar desocupado. De producirse una de estas circunstancias excepcionales, en el correspondiente parte, y en la casilla de observaciones, se relacionarán las causas que han motivado la excepción y, de tratarse de una prolongación de turno o turnos de doce horas, se consignará el nombre de los sustituidos y las causas que motivaron, de conocerse, sus ausencias. Igualmente se considerarán dentro de estos supuestos excepcionales, como entre otros (el reparar partes esenciales de las instalaciones, 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, paradas urgentes) y aquellas otras circunstancias que en cada Centro concrete oportunamente la Comisión que se establece en el artículo 3.4.3.3.

3.4.3.3. En cada Centro se constituirá una Comisión, integrada por tres representantes del personal (se entenderá que, al menos, uno de estos representantes sea del Departamento afectado; en su defecto, se incluirá un trabajador de dicho departamento), dos Jefes de Departamento de los afectados en la cuestión y un representante de la Jefatura de Personal, que tendrá las funciones siguientes:

- 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 partes de trabajo.

En Madrid se concretará oportunamente la composición de esta Comisión.

La imposibilidad legal de incrementar el importe de las horas extraordinarias en más de un 20 por 100 sobre su importe anterior, hace que, para llegar a los precios que se determinan en las tablas, para las distintas situaciones, se parta del hecho de que, en cumplimiento de las normas que se acuerdan, se produzca—atendiendo todas nuestras necesidades—un ahorro del 20 por 100 del número de horas realizadas en el año 1977.

Todos los Jefes de Departamento, en el caso que existiera la necesidad de que su personal realizara horas extraordinarias, remitirán escrito, el mismo día en que éstas se realicen, al Director del Centro, con copia para la Jefatura de Personal correspondiente, en el que justificarán la necesidad de estos trabajos extraordinarios. Estas comunicaciones podrán ser examinadas en la reunión mensual de la comisión creada en este artículo.

Como anexo figuran las diferentes tablas que amparan los precios de las distintas situaciones de trabajos extraordinarios. Los precios reseñados, como condición más beneficiosa, integran dentro del mismo los complementos establecidos por urgencias en el artículo 105 del Reglamento de Régimen Interior, y el suplemento fijado en el artículo 95 para la continuidad en el turno, por lo que éstos, abonado este precio por hora realmente realizada, por la incompatibilidad declarada y por quedar compensados, no se liquidarán. Por igual motivo de compensación no se aplicará cualquier otra norma interna que estuviera antes establecida para mejorar el trabajo extra.

Partiendo del montante actual, el del año 1977, si se produjera un ahorro sobre la cifra anterior, superior al 20 por 100, éste revertirá en beneficio de todo el personal, en repartos lineales anuales, de lograrse esta disminución.

Estos precios y su normativa entran en vigor el 1 de marzo de 1978; por tanto, sin efectos retroactivos.

3.5. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

3.5.1. Gratificaciones extraordinarias.—La Empresa satisfará a sus trabajadores:

a) En el mes de julio, una gratificación consistente en una mensualidad de la retribución total, es decir, salario base (concepto «A»), plus de peligrosidad o capitalidad, premio de antigüedad y plus convenio (concepto «B»).

b) Con motivo de la fiesta de la Natividad del Señor, una gratificación de cuantía igual a la establecida en el párrafo anterior.

c) En el mes de marzo de cada año, una gratificación extraordinaria de igual cuantía que las anteriores.

3.5.2. Participación en beneficios.—La participación en beneficios se seguirá rigiendo por el sistema establecido en el artículo 122 del Reglamento de Régimen Interior vigente.

En cuanto a la fórmula de participación en beneficios establecida en el anexo 3 de dicho Reglamento de Régimen Interior, tendrá, durante la vigencia de este Convenio, la siguiente forma:

Montante participación en beneficios	=	Importe nómina brutas de gratificaciones de 18 de Julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1972
Dividendo bruto del año que se trate		Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12-1972
Dividendo bruto del ejercicio de 1972	×	Número de empleados sujetos a Convenio en 31-12 del año de que se trata

Este montante se repartirá en proporción a los importes brutos de cada empleado de la suma de las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad del ejercicio de que se trate, para garantizar un reparto proporcional al tiempo trabajado en dicho año.

Dividendo bruto.—Total de dinero que reparte la Compañía a sus accionistas antes de descontar los impuestos a cargo de éstos. Se garantiza, con esta fórmula, para este concepto dos mensualidades de retribución de idéntica cuantía a las vigentes en el momento del pago, mayo y septiembre, con exclusión del Plus de Asiduidad.

IV. REVISION POR COSTE DE VIDA

El criterio salarial establecido en este Convenio podrá revisarse a partir del 30 de junio de 1978 si concurrieran todas las circunstancias que para autorizar la revisión establece el artículo 3.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

V. DERECHOS SINDICALES

5.1. Los modelos de contratos de trabajo serán conocidos por el Comité de Delegados. 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 Delegados, así como certificado de trabajo al finalizar ésta, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

5.2. 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.

5.3. 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:

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

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

Con cargo a la reserva de horas del apartado anterior, 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, de ser posible, con una antelación de cuarenta y ocho horas, al mando inmediato superior; las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución, ésta, de ser 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 y aquellas otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias.

5.4. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa además de un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que pueden utilizar para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, autorización para utilizar fotocopiadora o multcopias a través de su Secretaría, en la forma establecida para el funcionamiento de las mismas.

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

5.5. 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, realizado conforme a las normas legales.

5.6. Se advertirá al personal, en el supuesto de que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar asesoramiento al respecto del Comité de Empresa desde que la Compañía inicie el proceso para que éste pueda informar al respecto.

5.7. 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 que fueren reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales o por los 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. ORGANIZACION DEL TRABAJO

6.1. Información sobre la marcha de la Empresa e inversiones.

6.1.1. Informes económicos.—Se aprueba el adjunto plan de información económica. En cada Centro, y sus respectivos Comités, y en sus reuniones mensuales, se podrá examinar la problemática económica y productiva del mismo, Anexo número 5.

6.1.2. 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 estas inversiones se incluyen, y así lo hemos considerado anteriormente, información sobre las inversiones de la Compañía.

6.2. Valoraciones.

Se entregará a todo el personal de la Empresa las descripciones de puestos de trabajo existentes. Al hacer esta entrega la Compañía podrá, en la misma descripción, advertir de la situación en que se encuentra la misma en relación con las tareas reales.

Si el interesado y la Empresa, hecha la entrega, estuvieran conformes con la descripción, los Servicios de Personal del Centro notificarán la clasificación profesional del mismo.

De no existir acuerdo respecto a la descripción se procederá a requerir a los interesados para que describan —con el asesoramiento del Comité de Empresa, si lo consideraran necesario— las funciones que se realizan en sus puestos de trabajo.

Los Servicios de Personal, después del tratamiento de esta información, para su pase a documento normalizado, entregarán las descripciones de puestos de trabajo a sus titulares, clasificando el puesto, a la vista de la Ordenanza y Reglamento de Régimen Interior, en una de las categorías profesionales incluidas en los actuales niveles retributivos, renunciándose por la Empresa a la técnica de valoración de puestos de trabajo.

Cualquier reclamación individual sobre clasificación profesional que a partir de dicha fecha de entrega se plantease sería tramitada a través del Consejo de Trabajadores. La falta de acuerdo daría lugar a la tramitación de la referida reclamación por la vía legal oportuna.

6.3. Traslados y cambios de puestos.

6.3.1. En los traslados, de mutuo acuerdo o voluntarios, como cambio de puesto de trabajo que entrañe 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 del mismo en ellas.

6.3.2. Cambios de puestos de trabajo.—Los cambios de puestos de trabajo por necesidades del servicio dentro de un mismo Centro se harán respetando siempre la categoría profesional del productor y la retribución de ésta. De cualquier reclamación que por los interesados se produzca contra uno de estos cambios se dará cuenta, para su informe, al Consejo de Trabajadores. 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.

6.4. Seguridad e Higiene.

Dada la naturaleza de la industria se extremarán al máximo las medidas de Seguridad e Higiene, que serán rigurosamente exigidas, considerándose como falta muy grave cualquier acto que las perturbe, incumpla o dilate.

Los Comités de Seguridad e Higiene, en su composición y funcionamiento, se ajustarán a lo dispuesto en la normativa legal vigente. En coordinación con los Vocales designados por el personal de este Comité, los representantes de los trabajadores podrán informar sobre condiciones de Seguridad e Higiene en el Centro de Trabajo a la Dirección del mismo, que, de no aceptar sus sugerencias, contestará por escrito, a través del órgano técnico adecuado, de sus razones para no estimar los razonamientos dados.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá, ante el lanzamiento de una solicitud de trabajo por mejoras técnicas aprobadas por la Dirección del Centro, darle la categoría de ejecución inmediata, si lo considera necesario, con igual tratamiento que las S. T. de urgencia a I. de producción.

6.5. Comité Intercentros.

Se crea un Comité Intercentros, constituido por un máximo de veinte 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, como mínimo, una vez cada tres meses.

Será función del mismo, entre otras, y pendiente de concretarse al constituirse, la siguiente:

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

VII. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA**7.1. Jubilación.**

Se pactan unas nuevas normas de jubilación, que, complementando la Seguridad Social, garantizan un retiro digno y suficiente, sin el gran desequilibrio que generalmente se produce entre salario y pensión. La regulación de este complemento figura en el anexo número 6.

7.2. Viudedad.

Se acuerda crear un ente de acción voluntaria de la Seguridad Social para rescatar los excedentes resultantes de la gestión de la extinguida Caja de Previsión de Cepsa, y al que, en su momento, prestará la Compañía la colaboración que estime precisa para hacer frente a las mejoras de las pensiones de viudedad de la Seguridad Social, la revisión de retiros y otras cuestiones de tipo social. Se mantiene el actual fondo de viudedad, fijado en el Convenio anterior, incrementándose en un 20 por 100 su cuantía. Este fondo, creado el ente de acción voluntaria de la Seguridad Social acordado, se integraría en el mismo.

7.3. Ayuda en enfermedad.

En el anexo número 7 se establece la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria para garantizar que perciba, a partir del término del segundo día de la baja y hasta el día del alta o fin de la situación, entre indemnización de la Seguridad Social y el complemento, su salario real fijo. Se concreta ello en el norma del anexo, conjuntamente con el hecho de que, en las condiciones en ella establecidas, la percepción finaliza al término de la situación o agotamiento de las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

7.4. Economato.

En los Centros de Trabajo donde no exista Economato se establece para cada productor un suplido de 1.250 pesetas mensuales, cuya percepción es incompatible con el establecimiento del mismo. Los jubilados que residen en la localidad donde radiquen estos Centros tendrán derecho a este suplido.

7.5. Vacaciones.

Se garantiza un mínimo de veintiocho días naturales de vacaciones anuales para los trabajadores con antigüedad de uno a tres años. De tres años en adelante, treinta días, fraccionadas hasta tres veces, con un mínimo cada una de ellas, de tres días ininterrumpidos. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano, si lo permitieran las necesidades del servicio.

7.6. Servicio militar.

Los empleados casados o que acrediten tener familiares a su cargo que realicen el Servicio Militar percibirán, mientras dure esta situación y la misma les impida trabajar, por lo que carecen de retribución, una cantidad, en concepto de mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, complementaria de la Ayuda Familiar, equivalente al 100 por 100 del neto del salario base, plus convenio, antigüedad y gratificaciones extraordinarias, éstas por los conceptos antes reseñados, que tuviera consolidados antes de su incorporación. Esta ayuda, conforme establece el artículo 3.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, tiene carácter extrasalarial y, de acuerdo con el apartado 1 del artículo 73 de la Ley de Seguridad Social de 30 de mayo de 1974, y al no estar el interesado en situación de alta no cotizará a la Seguridad Social.

El trabajador soltero y sin familiares a su cargo, en idéntica situación, percibirá el 40 por 100 de dichos conceptos, igualmente con carácter extrasalarial.

7.7. Invalidez permanente.

El personal menor de sesenta años que 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, que, de concederse y de extinguir su relación laboral, daría lugar a que sobre su pensión Cepsa le concedería —sin revisión posterior— los mismos complementos previstos para un jubilado de su categoría profesional.

7.8. Fondos sociales.

Los Fondos de Retribuciones Voluntarias (8,7), trabajos especiales (33,3) y suplementos (32,9) se mantienen en sus importes actuales y su 20 por 100 de incremento, en cuantía de 14.500.000 pesetas, se integran, de mutuo acuerdo entre las partes, en la tabla salarial y en el concepto de Plus Convenio.

Los restantes fondos sociales serán examinados, en su conjunto, oportunamente, y si resultara que, en este conjunto, no alcanzara un incremento de 20 por 100, la diferencia quedará a favor de los trabajadores. Trimestralmente se informará a los Comités de Empresa de la evolución de las cuentas que integran la masa salarial.

VIII. CLAUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSION EN LOS PRECIOS Y ABSORCION DEL INCREMENTO

Ambas partes hacen constar su criterio de que la aplicación de las cláusulas económicas del Convenio no tendrán ninguna repercusión en los precios de los productos de la Compañía, y, en todo caso, y para el improbable supuesto de que ésta se produjera, ésta se compromete a absorber íntegramente el coste que se derivara de este pacto.

Nivel 2	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794	11.794
Peligrosidad	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179	1.179
Antigüedad	—	649	1.297	2.595	3.892	5.189	6.487	7.784	9.081	10.378	11.676
Plus Convenio (concepto B)	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384	16.384
Total fijo	29.357	30.006	30.654	31.952	33.249	34.546	35.844	37.141	38.438	39.735	41.033
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	32.897	33.546	34.194	35.492	36.789	38.086	39.384	40.681	41.978	43.275	44.573
Bruto anual	492.835	492.570	502.290	521.760	541.215	560.670	580.140	599.595	619.050	638.505	657.975
Previsión beneficios	58.714	60.012	61.308	63.904	66.498	69.092	71.688	74.282	76.876	79.470	82.066
Total bruto anual.	541.549	552.582	563.598	585.664	607.713	629.762	651.828	673.877	695.926	717.975	740.041
Valor día tabla A.	979	1.000	1.022	1.065	1.108	1.152	1.195	1.238	1.281	1.325	1.368
Hora extra tabla B.	234	239	245	257	269	280	292	303	316	327	339
Hora extra tabla C.	383	391	401	421	440	458	478	497	517	535	555

Categorías:

Plus turno 278
 Plus turno A/B 139
 Plus nocturnidad 184

Mujer limpieza.
 Peón Ayudante.
 Ayudante Especialista.

Ordenanza.
 Auxiliar administrativo B.
 Guardia ordinario.

Nivel 3	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152	12.152
Peligrosidad	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215	1.215
Antigüedad	—	668	1.337	2.673	4.010	5.347	6.684	8.020	9.357	10.694	12.030
Plus Convenio (concepto B)	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424	17.424
Total fijo	30.791	31.459	32.128	33.464	34.801	36.138	37.475	38.811	40.148	41.485	42.821
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	34.331	34.999	35.668	37.004	38.341	39.678	41.015	42.351	43.688	45.025	46.361
Bruto anual	504.345	514.365	524.400	544.440	564.495	584.550	604.605	624.645	644.700	664.755	684.795
Previsión beneficios	61.582	62.918	64.258	66.928	69.602	72.276	74.950	77.622	80.296	82.970	85.642
Total bruto anual.	565.927	577.283	588.656	611.368	634.097	656.826	679.555	702.267	724.996	747.725	770.437

Nivel 5	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303	15.303
Peligrosidad	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530
Antigüedad	—	842	1.683	3.367	5.050	6.733	8.417	10.100	11.783	13.466	15.150
Plus Convenio (concepto B)	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433	19.433
Total fijo	36.266	37.108	37.949	39.633	41.316	42.999	44.683	46.366	48.049	49.732	51.416
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	39.806	40.648	41.489	43.173	44.856	46.539	48.223	49.906	51.589	53.272	54.956
Bruto anual	586.470	599.100	611.715	636.975	662.220	687.465	712.725	737.970	763.215	788.460	813.720
Previsión beneficios	72.532	74.216	75.898	79.266	82.632	85.998	89.366	92.732	96.098	99.464	102.832
Total bruto anual.	659.002	673.316	687.613	718.241	744.852	773.463	802.091	830.702	859.313	887.924	916.552
Valor día tabla A.	1.209	1.237	1.265	1.321	1.377	1.433	1.489	1.546	1.602	1.658	1.714
Hora extra tabla B.	257	264	271	285	299	313	327	340	354	368	382
Hora extra tabla C.	421	432	444	466	489	512	535	557	580	602	625

Categorías:

Plus turno 318
 Plus turno A-B 159
 Plus nocturnidad 219

Oficial primera Especialista.
 Calcedor.
 Oficial segunda Administrativo.
 Analista Laboratorio.

Nivel 6	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276	17.276
Peligrosidad	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728	1.728
Antigüedad	—	950	1.900	3.801	5.701	7.602	9.502	11.402	13.303	15.203	17.104
Plus Convenio (concepto B)	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999	20.999
Total fijo	40.003	40.953	41.903	43.804	45.704	47.605	49.505	51.405	53.306	55.206	57.107
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	43.543	44.493	45.443	47.344	49.244	51.145	53.045	54.945	56.846	58.746	60.647
Bruto anual	642.525	656.775	671.025	699.540	728.040	756.555	785.055	813.555	842.070	870.570	899.085
Previsión beneficios	80.006	81.906	83.806	87.608	91.408	95.210	99.010	102.810	106.612	110.412	114.214
Total bruto anual...	722.531	738.681	754.831	787.148	819.448	851.765	884.065	916.365	948.682	980.982	1.013.299

Valor día tabla A...	1.333	1.365	1.397	1.460	1.523	1.567	1.650	1.714	1.777	1.840	1.904
Hora extra tabla B.	284	292	300	318	330	346	361	377	393	408	424
Hora extra tabla C.	466	478	491	517	541	566	592	618	643	669	694

Categorías:

Plus turno	340
Plus turno A-B	170
Plus nocturnidad	237

Oficial primera operador.
Oficial primera M. C.
Delineante.
Encargado.

Nivel 7	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128	18.128
Peligrosidad	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813	1.813
Antigüedad	—	997	1.994	3.988	5.982	7.976	9.971	11.965	13.959	15.953	17.947
Plus Convenio (concepto B)	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311	23.311
Total fijo	43.252	44.249	45.246	47.240	49.234	51.228	53.223	55.217	57.211	59.205	61.199
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	46.792	47.789	48.786	50.780	52.774	54.768	56.763	58.757	60.751	62.745	64.739
Bruto anual	691.260	706.215	721.170	751.080	780.990	810.900	840.825	870.735	900.645	930.555	960.465
Previsión beneficios	86.504	88.498	90.492	94.480	98.468	102.456	106.446	110.434	114.422	118.410	122.398
Total bruto anual...	777.764	794.713	811.662	845.560	879.458	913.356	947.271	981.169	1.015.067	1.048.965	1.082.863
Valor día tabla A...	1.442	1.475	1.508	1.575	1.641	1.708	1.774	1.841	1.907	1.973	2.040
Hora extra tabla B.	305	313	320	337	353	370	386	402	419	435	451
Hora extra tabla C.	499	512	524	552	579	606	632	658	686	712	738

Categorías:

Plus turno	350
Plus turno A-B	175
Plus nocturnidad	245

Delineante proyectista. Nivel 7 administrativo 4.603
Ayudante técnico.
Contramaestre.

Nivel 8	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083	21.083
Peligrosidad	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108	2.108
Antigüedad	—	1.160	2.319	4.638	6.957	9.276	11.596	13.915	16.234	18.553	20.872
Plus Convenio (concepto B)	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083	25.083
Total fijo	48.274	49.434	50.593	52.912	55.231	57.550	59.870	62.189	64.508	66.827	69.146
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	51.814	52.974	54.133	56.452	58.771	61.090	63.410	65.729	68.048	70.367	72.686
Bruto anual	766.590	783.990	801.375	836.160	870.945	905.730	940.530	975.315	1.010.100	1.044.885	1.079.670
Previsión beneficios	96.548	98.868	101.186	105.824	110.462	115.100	119.740	124.378	129.016	133.654	138.292
Total bruto anual.	863.138	882.858	902.561	941.984	981.407	1.020.830	1.060.270	1.099.693	1.139.116	1.178.539	1.217.962
Valor día tabla A.	1.609	1.648	1.686	1.764	1.841	1.918	1.996	2.073	2.150	2.228	2.305
Hora extra tabla B.	340	350	359	378	397	416	435	454	473	492	512
Hora extra tabla C.	557	573	588	619	651	681	713	744	775	807	838

Plus turno 362
 Plus turno A/B 191
 Plus nocturnidad 273

Categorías:]

Perito.
 Jefe administrativo de segunda.

Nivel 9	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845	23.845
Peligrosidad	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385	2.385
Antigüedad	—	1.312	2.623	5.246	7.869	10.492	13.115	15.738	18.361	20.984	23.607
Plus Convenio (concepto B)	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298	29.298
Total fijo	55.528	56.840	58.151	60.774	63.397	66.020	68.643	71.266	73.889	76.512	79.135
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	59.068	60.380	61.691	64.314	66.937	69.560	72.183	74.806	77.429	80.052	82.675
Bruto anual	875.400	895.080	914.745	954.090	993.435	1.032.780	1.072.125	1.111.470	1.150.815	1.190.160	1.229.505
Previsión beneficios	111.056	113.680	116.302	121.548	126.794	132.040	137.286	142.532	147.778	153.024	158.270
Total bruto anual.	986.456	1.008.760	1.031.047	1.075.638	1.120.229	1.164.820	1.209.411	1.254.002	1.298.593	1.343.184	1.387.775

Valor día tabla A.	1.851	1.895	1.938	2.028	2.113	2.201	2.288	2.376	2.463	2.550	2.638
Hora extra tabla B.	389	399	409	431	453	474	495	517	539	560	582
Hora extra tabla C.	637	654	671	706	742	776	811	847	883	917	953

Plus turno	410
Plus turno A/B	205
Plus nocturnidad	299

Categorías:

Técnico.
Jefe administrativo de primera C.

Nivel 10	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075	26.075
Peligrosidad	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608	2.608
Antigüedad	—	1.434	2.868	5.737	8.605	11.473	14.342	17.210	20.078	22.946	25.815
Plus Convenio (concepto B)	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141	32.141
Total fijo	60.824	62.258	63.692	66.561	69.429	72.297	75.166	78.034	80.902	83.770	86.639
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	64.364	65.798	67.232	70.101	72.969	75.837	78.706	81.574	84.442	87.310	90.179
Bruto anual	954.840	976.350	997.860	1.040.895	1.083.915	1.126.935	1.169.970	1.212.990	1.256.010	1.299.030	1.342.065
Previsión beneficios	121.648	124.516	127.384	133.122	138.858	144.594	150.332	156.068	161.804	167.540	173.278
Total bruto anual.	1.076.488	1.100.866	1.125.244	1.174.017	1.222.773	1.271.529	1.320.302	1.369.058	1.417.814	1.466.570	1.515.343
Valor día tabla A.	2.027	2.075	2.123	2.219	2.314	2.410	2.506	2.601	2.697	2.792	2.888
Hora extra tabla B.	424	436	448	471	495	518	542	565	589	612	636
Hora extra tabla C.	694	713	733	771	810	848	887	925	964	1.002	1.041

Plus turno	434
Plus turno A/B	217
Plus nocturnidad	318

Categorías:

Técnico A.
Jefe administrativo primera B.

Nivel 11	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios	Dos trienios y siete quinquenios	Dos trienios y ocho quinquenios
Salario base (concepto A)	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705	28.705
Peligrosidad	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871	2.871
Antigüedad	—	1.579	3.158	6.315	9.473	12.630	15.788	18.946	22.103	25.261	28.418
Plus Convenio (concepto B)	36.787	36.787	36.787	36.787	36.787	36.787	36.787	36.787	36.787	36.787	96.781
Total fijo	68.363	69.942	71.521	74.678	77.836	80.993	84.151	87.309	90.466	93.624	96.781
Plus asiduidad	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540	3.540
Total sueldo mensual	71.903	73.482	75.061	78.218	81.376	84.533	87.691	90.849	94.006	97.164	100.321
Bruto anual	1.607.925	1.091.610	1.115.295	1.162.650	1.210.020	1.257.375	1.304.745	1.352.115	1.399.470	1.446.840	1.494.195
Previsión beneficios	136.726	139.884	143.042	149.356	155.672	161.986	168.302	174.618	180.932	187.248	193.562
Total bruto anual...	1.204.651	1.231.494	1.258.337	1.312.006	1.365.692	1.419.361	1.473.047	1.526.733	1.580.402	1.634.088	1.687.757
Valor día tabla A...	2.279	2.331	2.384	2.489	2.585	2.700	2.805	2.910	3.016	3.121	3.226
Hora extra tabla B.	473	486	499	524	550	577	603	628	654	680	705
Hora extra tabla C.	775	796	818	859	902	944	987	1.029	1.072	1.114	1.155

Plus turno	462
Plus turno A-B	231
Plus nocturnidad	343

Categorías:
 Jefe Sección.
 Jefe administrativo primera A.

ANEXO NUMERO 2

Descanso compensatorio

Las noventa y seis horas de exceso al año, sobre la jornada continuada y normal, que trabaja el personal de turno, conforme horario actualmente aprobado para él, y que equivalen a diecisiete días naturales, se podrán permutar por igual número de días de descanso, que se disfrutarán en un solo ciclo ininterrumpido.

De todas formas, y tal como se ha pactado anteriormente, en todos los casos, el disfrute de los días de descanso compensatorio está siempre 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. Se disfrutará en los meses de: segunda quincena de enero, febrero, marzo, abril, y de no ser posible en estos meses, en octubre, noviembre y primera quincena de diciembre.

Igualmente podrá disfrutarse, si estuviera pendiente, en las Paradas de Unidades o Fábrica, aunque no coincidan con los meses antes reseñados.

De no poderse disfrutar 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, febrero, marzo y abril, y de ser igualmente imposible producir este descanso en este período por impedirlo nuevamente las necesidades del servicio, se compensará abonando el importe equivalente a noventa y seis horas, con el valor establecido para las horas extraordinarias de tabla C, al precio correspondiente al tiempo de la compensación o la fracción que quedara pendiente de haberse disfrutado parte del mismo.

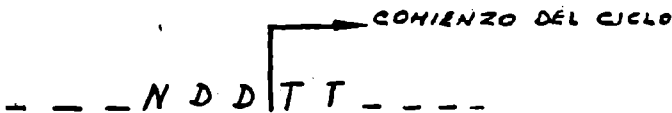
ANEXO NUMERO 3

Liquidación de las situaciones especiales de la jornada de turno

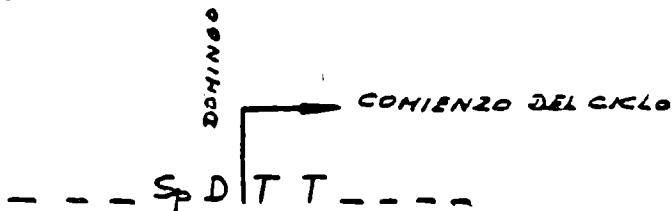
1. El tiempo de descanso devengado y no disfrutado, por realización de ciclos no tipificados en nuestra normativa interna, ya sea por cambios de jornada, de ciclo, o cualquier otro motivo, se abonará de acuerdo con las siguientes premisas:

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

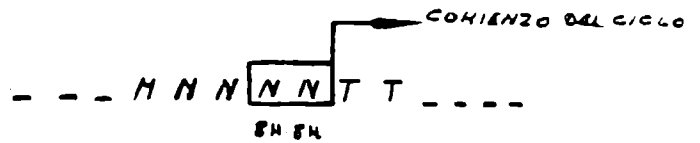
a) Dos descansos consecutivos.



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

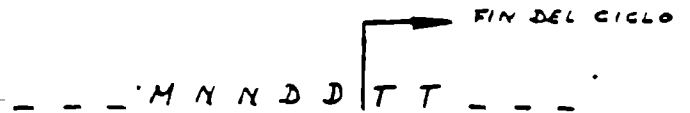


c) Después de liquidar el ciclo que se abandona según estas normas.

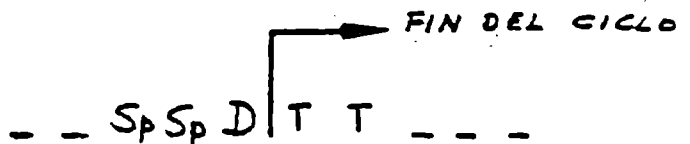


1.2. Se entenderá que finaliza un ciclo después de cualquiera de las situaciones siguientes:

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.

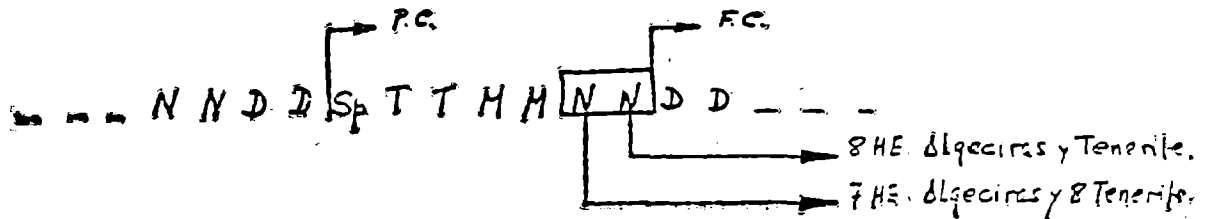
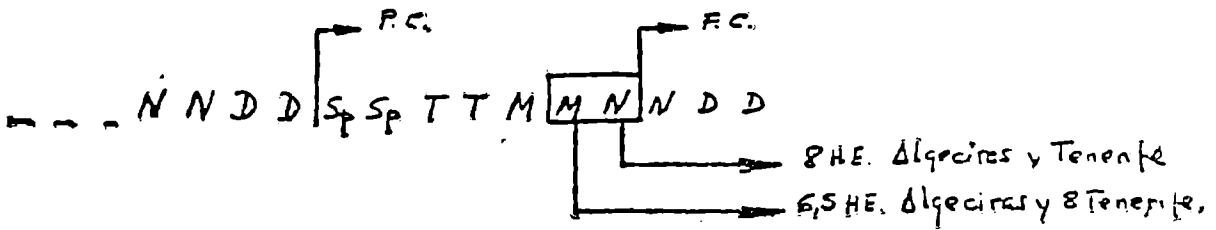
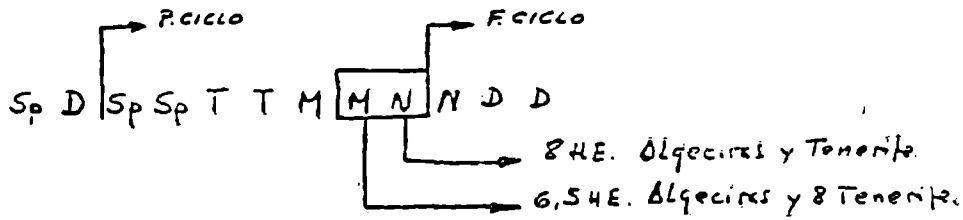
METODO PARA PRACTICAR LA LIQUIDACION

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 tope 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:

DOMINGO
 LUNES
 MARTES
 MIÉRCOLES
 JUEVES
 VIERNES
 SÁBADO
 DOMINGO
 LUNES

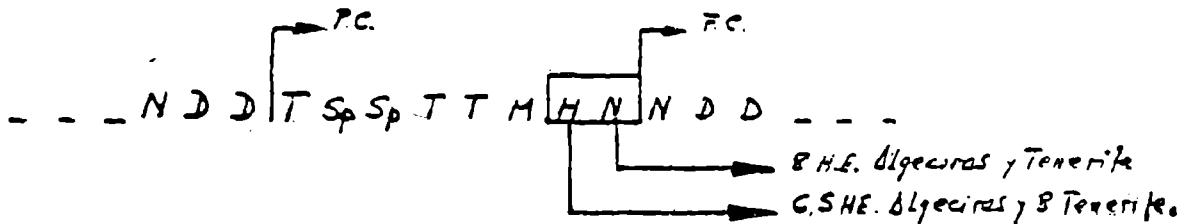
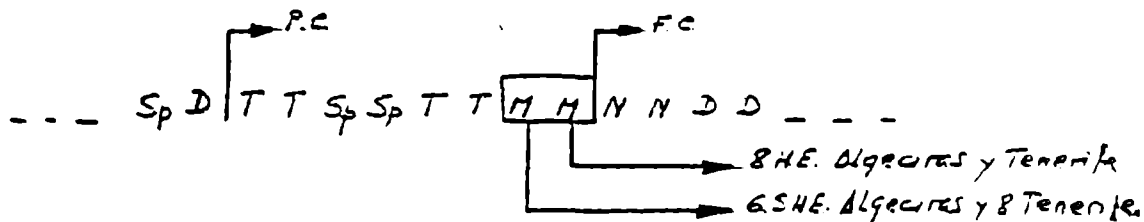


2.2. Si el ciclo se comenzara con una jornada de turno rotativo, el cómputo será de cuarenta y ocho horas, abonándose por tanto las horas que se realicen en los dos días siguientes

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.

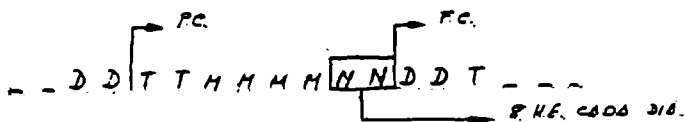
Ejemplos:

DOMINGO
LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SABADO
DOMINGO

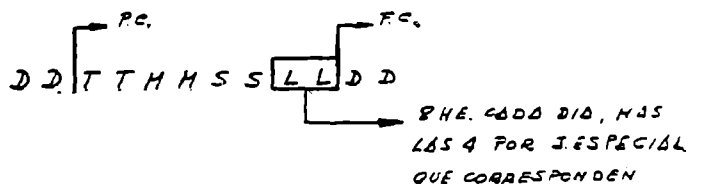
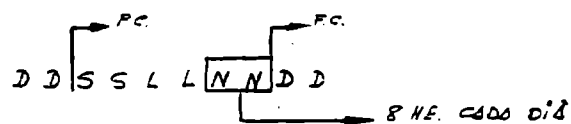


TURNOS ROTATIVOS

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.

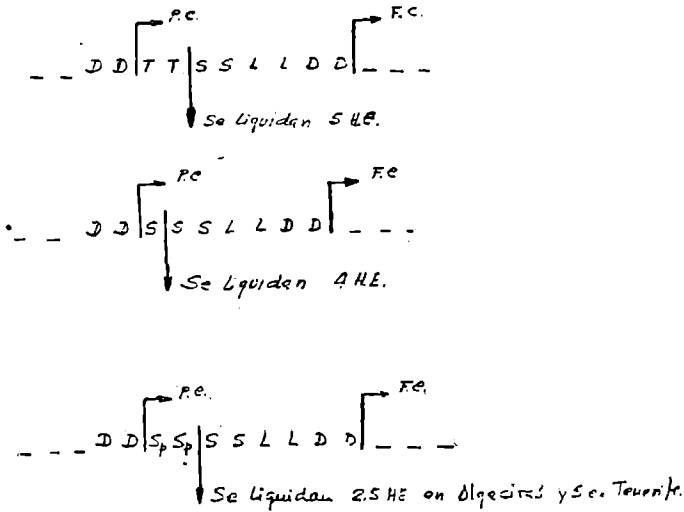


3.1. En el caso de que se realizaran dentro del ciclo cuatro jornadas especiales, esto es, dos soles y dos lunas consecutivas, y sólo en este caso, se considerarán como días extraordinarios los dos siguientes a las dos lunas, abonándose por tanto las horas que se realicen en dichos días, si antes no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

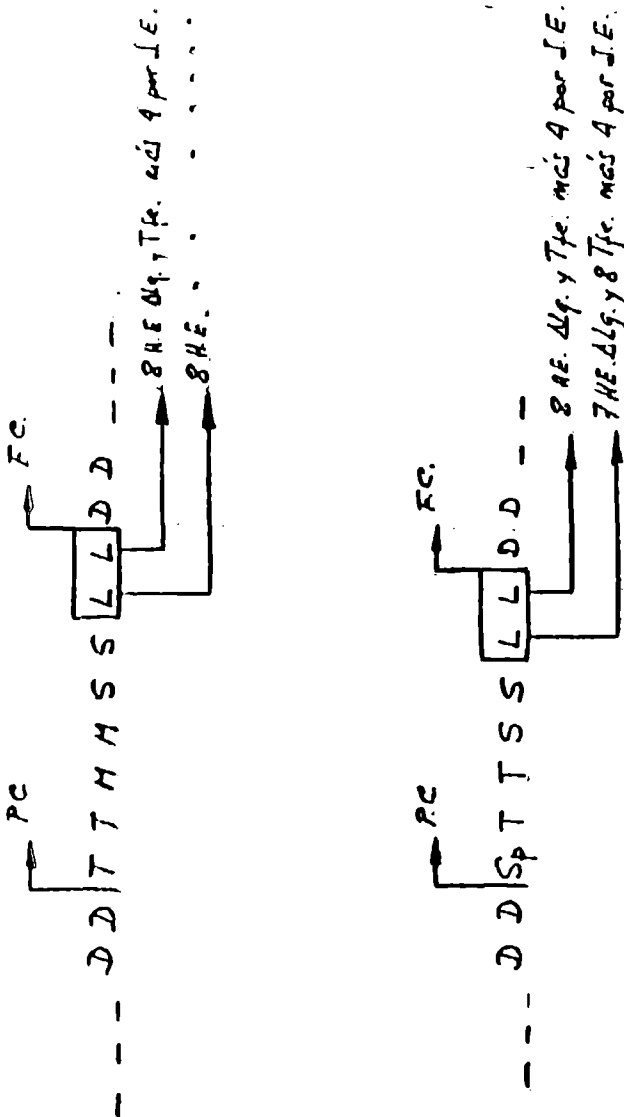


3.2. En el caso de que un ciclo completo de «jornadas especiales» fuera precedido por una o dos jornadas bien sean de turno rotativo, suplente o jornada especial, se liquidarán estas jornadas de acuerdo con el siguiente baremo (a excepción de lo señalado en el punto 2.1):

- Por una jornada en turno rotativo: Tres horas extraordinarias.
- Por dos jornadas en turno rotativo: Cinco horas extraordinarias.
- Por una jornada de suplente: Una y media horas extraordinarias Algeciras y tres Tenerife.
- Por dos jornadas de suplente: Dos y media horas extraordinarias Algeciras y cinco Tenerife.
- Por una jornada especial: Cuatro horas extraordinarias.
- Por dos jornadas especiales: Ocho 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.

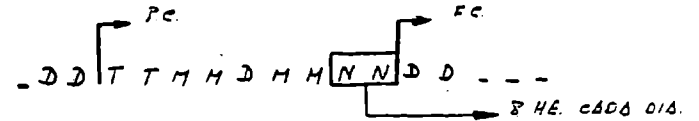


4. Si en cualquiera de los ciclos descritos en el punto 1 se intercalaran uno o varios días de descanso no consecutivos, no se tendrán éstos en cuenta a la hora de hacer el cómputo de horas, salvo que fueran pedidos por el productor (siempre que se le pueda conceder de acuerdo con las necesidades del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

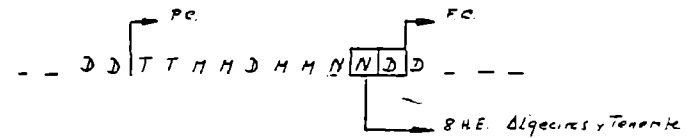
En este caso se descontarán ocho horas por día de descanso disfrutado de las que se lleven acumuladas hasta ese momento.

Ejemplos:

a) Día de descanso intermedio «no solicitado» por el productor:



b) Día 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.

- 1.º Por cada jornada en turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche se percibirá un plus de turno.
- 2.º Por cada jornada en turno rotativo o especial que se realice de noche se percibirá, independientemente del plus de turno, un plus de nocturnidad.
- 3.º 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.
- 4.º Por cada anticipación o prolongación, por falta de relevo en jornada de turno rotativo, se abonará medio plus de turno.
- 5.º Todas las liquidaciones que se realicen de acuerdo con esta norma se abonarán de acuerdo con la tabla C.

ANEXO NUMERO 4

Horas extraordinarias

$$\frac{(SB + P + A) 17}{1.807} + 1,5 + \frac{(PA \times 12) + (PC \times 17)}{1.807} = V.H.E$$

- Tabla B = 58 por 100.
- Tabla C = 35 por 100.
- SB = Salario base.
- P = Paligrosidad o Capitalidad.
- A = Antigüedad.
- PA = Plus Asiduidad.
- PC = Plus Convenio.
- 1.807 = Horas trabajo al año.
- V.H.E. = Valor hora extraordinaria.

Situación A.—Personal de turno que descansa en festivo:

$$\frac{SB + A + P + PC}{30}$$

(Tabla A)

Situación B.—Incorporación al trabajo antes de agotarse el periodo 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.

(Tabla b)

Situación 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 5

Información periódica para el Consejo de Trabajadores

Periodicidad: Trimestral.

Fecha de entrega:

Periodo enero-marzo: Mes de junio.

Periodo enero-junio: Mes de septiembre.

Periodo enero-septiembre: Mes de diciembre.

Periodo 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 periodo del año anterior.

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

3. Producción.

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

4. Ventas.

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

4.2. Ingresos obtenidos por ventas en el periodo 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 periodo 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 6

Normas 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 sesenta años y que no hubieran cumplido los sesenta y cinco 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 sesenta 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 sesenta años y menores de sesenta y cinco, 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 periodos anuales, respetando al término de dichos periodos 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 sesenta y cinco años:

c) El derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue la Mutualidad y que, sumadas ambas (pensión y complemento), garanticen al productor jubilado una cantidad bruta igual al 80 por 100 de la cantidad anual neta 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 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 de pago único, en el momento de haberse 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 80 por 100.

2) Personal jubilado entre el 1 de enero de 1978 al 31 de diciembre de 1978 que cuente con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años:

2.1. Este personal que se jubile durante dicho periodo de tiempo se le garantiza una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue la Mutualidad y que, sumadas ambas, alcancen una cantidad bruta igual al 80 por 100 de la cantidad anual neta 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 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 sesenta y cinco años de edad.

b) La entrega de una cantidad de pago único en el momento de haberse 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» previstas en las presentes normas serán llevadas a una cuenta que se car-

gará con estos pagos y a la que se abonarán las dotaciones anuales que se fijan 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 aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1978, 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 abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

Cuadro de cantidades de pago único de jubilación

Nivel	Importe (pesetas)
2	265.000
3	285.000
4	300.000
5	325.000
6	375.000
7	425.000
8	470.000
9	540.000
10	608.000
11	640.000

ANEXO NUMERO 7

Plus por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad

Primero.—Todo productor de la Empresa en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad percibirá de «Cepsa», previa su solicitud y a partir del término del segundo día de la baja hasta el fin de la situación, un plus diario en una cuantía tal que le garantice que, sumando el importe de este plus a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos. A estos efectos se consideran como ingresos fijos los importes de salario base, peligrosidad, o capitalidad, antigüedad y plus Convenio.

Segundo.—Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en la norma anterior, el trabajador sólo percibirá, con supresión del plus, las prestaciones de la Seguridad Social.

Tercero.—Las cantidades a percibir por este plus como mejora voluntaria de la Seguridad Social se clasifican, conforme dispone el artículo segundo del Decreto Ordenador de Salarios de 17 de agosto de 1973 y el artículo cuarto de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como cantidad extrasalarial, y a tenor de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 73 de la Ley de Seguridad Social, en relación con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 21 de junio de 1972, estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Cuarto.—La percepción del plus establecida para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades producidas voluntariamente, fingidas o se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones médicas, así como las que tengan su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Quinto.—El trabajador vendrá obligado a dar cuenta de su enfermedad a la sección en que preste sus servicios y a control de personal. Con independencia de lo anterior, presentará, a la mayor brevedad posible, el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social en el servicio médico o, de remitirlo con una tercera persona, a control de personal.

Sexto.—Para la percepción del plus durante la enfermedad, en la forma que se establece en el apartado 1, es condición indispensable el conocimiento de la misma por el servicio médico de Empresa, que será independiente de las funciones asignadas a los Facultativos del Seguro de Enfermedad.

La Empresa sólo podrá suspender la prestación del plus cuando por los Técnicos del servicio médico se le informe su disconformidad con la situación del enfermo por prolongación indebida de la enfermedad y por la existencia de las causas previstas en los apartados cuarto y noveno de estas normas.

Séptimo.—En el supuesto de suspensión de la percepción del plus prevista en el apartado 1, si el trabajador afiliado a la Seguridad Social continuara en situación de baja laboral por el Seguro, percibirá exclusivamente las prestaciones económicas que fija éste.

Octavo.—Todos los productores dados de baja por incapacidad laboral transitoria que no tengan que guardar reposo riguroso y hayan solicitado la percepción de haberes que regula

el apartado 1 de estas normas tienen la obligación de presentarse los lunes, o de ser inhábil éste el día siguiente, en el servicio médico de Empresa, donde además presentarán el parte de confirmación de baja que establece el artículo 17, número 3, de la Orden de 13 de octubre de 1967, en su redacción de 21 de marzo de 1974.

Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente los lunes, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo, que en este caso lo entregará únicamente en control de personal, donde al recogerlos escribirán al dorso el domicilio exacto y la indicación de estar el interesado en cama impedido, advirtiéndose al que entregue el parte la necesidad de que los datos facilitados sean exactos. El mismo día de la recogida de estos partes de confirmación, presentados por familiares o compañeros de productores impedidos, se enviarán al servicio médico con la anotación correspondiente al dorso.

Noveno.—A los productores que el lunes no se hubieran presentado aportando el parte de confirmación de baja o, justificando su imposibilidad, no lo hubieran remitido por un familiar o compañero se les requerirá por la jefatura de personal, dándoles un plazo improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas para que presenten el mencionado parte y justifiquen las causas que han impedido su presentación. De no cumplimentarse el requerimiento en el plazo señalado, no se concederá el beneficio de la percepción del plus que establece la norma primera. Tampoco se concederá este beneficio de acreditarse ser falsa la causa alegada para no asistir a la visita semanal.

Décimo.—Determinada la pérdida de los beneficios económicos por las causas del apartado anterior, la misma se produce desde el lunes en que no realizó la presentación hasta el siguiente o fecha anterior si causa alta. Si posteriormente, concretamente el lunes siguiente —de continuar la enfermedad—, efectúa la presentación o justifica la imposibilidad de hacerlo y remite el parte de confirmación de baja, percibirá el productor los beneficios a partir de ese día hasta la semana siguiente o día del alta, si ésta es anterior al lunes.

En caso de continuar de baja sin efectuar la presentación en el plazo y la forma prevista, continuará suspendida la percepción hasta que se cumplimenten los requisitos exigidos o que se incorpore el productor al trabajo.

Undécimo.—La percepción dejará de percibirse, en todo caso, el día en que el productor sea dado de alta por la Seguridad Social y termine, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria o al término de la misma.

Duodécimo.—El plus de asiduidad del personal en baja por enfermedad se seguirá regulando por las normas actuales contenidas en el artículo 115 del vigente Reglamento de Régimen Interior que establece este plus.

14284

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS) y su personal.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), y sus trabajadores, de ámbito interprovincial, y,

Resultando que con fecha 11 de abril de 1978 tuvo entrada en este centro directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS) y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 16 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y elevó el acuerdo con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes ostentaban lo mismo durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa legal suficiente, y así se le han reconocido respectivamente.

Considerando que el presente Convenio Colectivo a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al creci-