

24027 *ORDEN de 11 de agosto de 1978 por la que se concede la autorización definitiva de funcionamiento al Centro no estatal de Educación Especial «Fanem», de Móstoles (Madrid).*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado por la Asociación de Familias y Amigos de Niños Deficientes de Móstoles (AFANDEM) para resolver la petición de autorización definitiva de funcionamiento del Centro no estatal de Educación Especial denominado «Fanem», situado en calle Simón Fernández, 92, de Móstoles (Madrid), del que es titular la referida Asociación.

Teniendo en cuenta que dicho expediente ha sido tramitado por la Delegación Provincial de Madrid, acompañado de los informes preceptivos,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Conceder la autorización definitiva de funcionamiento al Centro no estatal de Educación Especial «Fanem», sito en calle Simón Fernández, 92, de Móstoles (Madrid), que constará de cinco unidades mixtas de Pedagogía terapéutica y setenta puestos escolares.

Segundo.—El cuadro de Profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exijan las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de agosto de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

MINISTERIO DE TRABAJO

24028 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A. (ENPETROL)».*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A. (ENPETROL)», y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 7 de junio 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 19 de mayo 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 el artículo 3.º 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 acordó la inclusión en la Resolución de Homologación la siguiente cláusula: «Queda suprimido el artículo "Horas extraordinarias" que figura en la página 44 del Convenio, porque su aplicación supondría superar, en términos de homogeneidad, los criterios salariales establecidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo»;

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

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 por el artículo 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 conforme a lo preceptuado en el artículo 2.º, 2.ª, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, cuando los Convenios Colectivos superen los criterios salariales de referencia y se trate de supuestos comprendidos en el artículo 5-1, párrafo 1.º, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, entre otros el de Empresas Públicas, como aquí se trata, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos impondrá las limitaciones precisas para ajustar el crecimiento de la masa salarial a los señalados criterios y ésta acordó, con este fin, incluir en la Resolución homologatoria la cláusula que queda referida en el resultando segundo del presente acuerdo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima (ENPETROL)», y sus trabajadores, suscrito el 19 de mayo de 1978, con la modificación de que queda suprimido el artículo «Horas extraordinarias» que figura en la página 44 del Convenio, porque su aplicación supondría superar, en términos de homogeneidad, los criterios salariales establecidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo.

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 14 de la Ley 38/1973, 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, 1 de septiembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.—Representantes sociales y económicos de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA «EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A. (ENPETROL)», Y SUS TRABAJADORES

AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A. (ENPETROL)».

AMBITO FUNCIONAL

Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleos y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio únicamente las actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Refino de Petróleos, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Enseñanza y Construcción.

AMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas en la Ley de Relaciones Laborales y los Jefes Superiores excluidos por contrato individual y anteriores Convenios Colectivos. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio si así lo solicitan individualmente o a través de sus representantes.

A efectos de la fijación de salarios para los Jefes Superiores que soliciten su inclusión en el ámbito personal del Convenio, se estará a lo pactado en los contratos individuales, sin que las cantidades que figuren en las tablas de asignados y beneficios presupongan el nivel retributivo de su nueva situación.

VIGENCIA, DURACION, PROROGAS Y RESOLUCION

Vigencia.—Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos al 1 de enero de 1978, salvo aquellas que por su naturaleza sean imposibles de retrotraer a dicha fecha.

Duración, prórrogas y resolución.—La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1978.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la Autoridad laboral que lo haya homologado, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.

Caso de que durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna normativa legal que regulase lo concerniente a este artículo, la Comisión de Garantía adecuará su contenido a la misma.

COMISION DE GARANTIA

Se crea la Comisión de Garantía del Convenio como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá a petición del Comité de Empresa y en el Centro de trabajo donde fuera requerida.

Esta Comisión se compondrá de diez Vocales (dos por Centro), por parte de la representación social y pertenecientes a la Comisión Deliberadora del presente Convenio, y de los asesores jurídicos y económicos que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación social.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un trabajador de la Empresa.

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Garantía personal.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal y entendidas como cantidades líquidas.

HABERES ASIGNADOS

Con efectos de 1 de enero de 1978, los haberes asignados del personal afecto a este Convenio resultan de actualizar los existentes en 1 de enero de 1977 con el 16,6 por 100 y añadir a cada nivel la cantidad de 78.253 pesetas/brutas/año.

De acuerdo con lo anterior la nueva tabla de asignados, en pesetas brutas/año, serán las siguientes:

CARTAGENA-MADRID-PUERTOLLANO

Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes
1	1.741.933	124.424
2	1.534.685	109.620
3	1.327.483	94.820
4	1.161.902	82.993
5	1.064.336	76.024
6	869.302	62.093
7	808.346	57.739
8	722.988	51.642
9	639.658	45.547
10	563.710	40.265
11	501.732	35.838
12	481.110	34.365
13	460.418	32.867
14	450.086	32.149
15	439.726	31.409
16	419.076	29.934

TARRAGONA

Nivel	Asignado año 14 pagas	Asignado mes
0	437.906	31.279
1	456.336	32.595
2	468.628	33.473
3A	487.042	34.789
3B	511.630	36.545
4A	523.901	37.422
4B	548.492	39.178
5A	560.777	40.056
5B	585.340	41.810
6	609.913	43.565
7A	675.568	48.255
7B	704.746	50.339
8	755.816	53.987
9	843.345	60.239
10A	938.082	67.006
10B	989.254	70.661
11A	1.047.606	74.829
11B	1.105.972	78.998
12A	1.164.234	83.160
12B	1.237.278	88.377
12C	1.310.246	93.589

ANTIGUEDAD

Durante el año 1978, y para todo el personal de la Empresa, se mantienen las respectivas tablas de antigüedad existentes en 1 de enero de 1977, incrementándolas en el 16,6 por 100.

Siendo los valores los que seguidamente se expresan:

Tarragona			Resto		
Niveles	Valor trienio		Niveles	Valor trienio	
	1977	1978		1977	1978
0			4	2.539	2.860
1			5	2.300	2.662
2	833	971	6	1.822	2.124
3			7	1.672	1.950
4			8	1.464	1.707
5			9	1.255	1.463
6	901	1.051	10	1.073	1.251
7			11	921	1.074
8	1.040	1.213	12	871	1.018
9			13	820	956
10	1.317	1.536	14	795	927
11			15	770	898
12	1.665	1.941	16	719	838

En lo sucesivo y salvo pacto en contra se actualizarán estos valores con el índice general de precios al consumo.

PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Se mantiene la cuantía de este plus en 75 pesetas por día de asistencia al trabajo para todo el personal de la Empresa con derecho al mismo.

PLUS TARRAGONA

Durante 1978, y para los trabajadores del centro de trabajo de Tarragona, se mantiene el citado plus, incrementando el valor de 1 de enero de 1977 en el 16,6 por 100.

Nivel	Plus Tarragona año	Plus Tarragona mes
0	9.825	702
1	10.593	757
2	11.104	793
3A	11.872	848
3B	12.696	921
4A	13.408	958
4B	14.432	1.031
5B	14.944	1.067
5B	15.968	1.141
6	16.991	1.214
7A	19.294	1.378
7B	20.319	1.451
8	22.111	1.579
9	25.182	1.799
10A	28.509	2.036
10B	30.301	2.164
11A	32.398	2.311
11B	34.397	2.457
12A	36.444	2.603
12B	39.004	2.783
12C	41.564	2.969

Este plus se revisará si durante la vigencia de este Convenio afectara al asignado alguna subida de tipo proporcional.

PLUS DE NIVEL

Con objeto de mejorar la retribución del nivel 16 se establece un plus de 1.620 pesetas brutas por paga. Este plus se recibirá en las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

PLUS DE RELEVO

Se establece la cuantía de este plus en el porcentaje del 5 por 100 del haber asignado, en doce pagas, para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo.

Las cuantías brutas de dicho plus serán las siguientes:

Cartagena-Madrid-Puertollano			Tarragona		
Niveles	Pesetas mes	Pesetas año	Niveles	Pesetas mes	Pesetas año
4	4.150	49.800	0	1.584	18.788
5	3.801	45.612	1	1.630	19.560
6	3.105	37.260	2	1.874	20.888
7	2.887	34.644	3 A	1.739	20.888
8	2.582	30.984	3 B	1.827	21.924
9	2.277	27.324	4 A	1.871	22.452
10	2.013	24.156	4 B	1.959	23.508
11	1.792	21.504	5 A	2.003	24.036
12	1.718	20.616	5 B	2.091	25.092
13	1.844	19.728	6	2.178	26.136
14	1.607	19.284	7 A	2.413	28.956
15	1.570	18.840	7 B	2.517	30.204
16	1.487	17.864	8	2.899	32.388
			9	3.012	36.144
			10 A	3.350	40.200
			10 B	3.533	42.396
			11 A	3.741	44.892
			11 B	3.950	47.400
			12 A	4.158	49.896
			12 B	4.419	53.028
			12 C	4.679	56.048

PLUS DE TURNICIDAD

Con efectos de 1 de enero de 1978 se fija la cuantía de este plus en 60 pesetas/día para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo.

PLUS DE NOCTURNIDAD

Con efectos de 1 de enero de 1978 se fija la cuantía de este plus en 125 pesetas/día para todo el personal de la Empresa afectado por el mismo. Para el personal que disfruta de la V.P.T., continúan sin ser absorbibles las 14 pesetas/día que se incrementaron en el Convenio anterior. La nueva subida será comparable con dicha valoración.

En el supuesto de que la media de noches supere las contempladas en la valoración, el exceso se abonará a 125 pesetas/día.

PLUS DE RETEN

Se mantiene la normativa interna vigente para el Centro de Tarragona elevándose el importe del citado plus desde 4.000 a 8.000 pesetas por semana en situación de retén.

Si la organización del trabajo en Puertollano, con la reestructuración debida a la reducción de jornada, hiciese necesaria la implantación de un plus de retén, se aplicará éste en la misma cuantía que en Tarragona.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante 1978 y para los trabajadores de todos los centros de trabajo, se mantienen las siguientes tablas de horas extraordinarias:

Cartagena-Madrid-Puertollano

Nivel	Base	25 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
6	337,85	422,06	472,71	506,47	540,24
7	309,87	387,48	433,95	484,95	495,95
8	271,22	339,02	379,70	408,83	433,95
9	241,08	301,35	337,51	381,82	395,73
10	204,24	255,30	285,84	306,37	326,78
11	184,16	230,20	257,82	278,24	284,66
12	164,08	205,08	229,88	248,10	262,50
13	143,98	179,98	201,58	215,98	230,37
14	127,23	159,04	178,12	190,85	203,57
15	120,55	150,69	168,78	180,83	192,88
16	110,49	138,12	154,69	165,74	176,78

Tarragona

Nivel	Base	25 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
0	110,49	138,11	154,68	165,73	176,78
1	120,55	150,68	168,77	180,82	192,88
2	127,23	159,03	178,12	190,84	203,56
3 A	137,28	171,80	192,19	205,92	218,64
3 B	150,85	188,31	210,91	225,97	241,04
4 A	157,37	196,71	220,31	236,05	251,79
4 B	170,78	212,45	238,06	256,14	273,21
5 A	177,45	221,81	248,43	266,17	283,92
5 B	190,86	238,57	267,20	286,29	305,37
6	204,24	255,30	285,93	306,36	326,78
7 A	234,38	292,97	328,13	351,57	375,00
7 B	247,78	309,72	348,89	371,67	396,44
8	271,23	339,04	379,72	406,85	433,97
9	311,41	389,26	435,97	467,12	498,26
10 A	354,95	443,69	498,93	532,43	567,92
10 B	378,38	472,98	529,73	567,57	605,41

El porcentaje del 60 por 100 del incremento se abonará en todo caso en las horas extraordinarias invertidas en los doblajes que por incidencias sea preciso efectuar.

Igualmente se mantiene en su actual valor la repercusión de la antigüedad en el importe de las horas extraordinarias.

COMPENSACION POR REGIMEN DE TRABAJO DE TECNICOS DE GRADO MEDIO

Los Técnicos titulados de Grado Medio clasificados en los niveles 6, 7 y 8, o sus equivalentes en el Centro de Tarragona (8, 9 y 10), podrán optar, por una sola vez, entre cobrar las horas extraordinarias que realicen o percibir una compensación consistente en:

- 1.000 pesetas brutas/mes por jornada normal, y
- 4.000 pesetas brutas/mes por jornada a turno.

No obstante, el personal de la antigua Calvo Sotelo que viene disfrutando del «horario no rígido» podrá acogerse a cualquiera de los dos sistemas arriba indicados, si así lo creyese oportuno; en caso contrario, seguirá con su sistema de «horario no rígido», sin posibilidad de cambio.

COMPENSACION POR BENEFICIOS

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema compensatorio de beneficios para todos los trabajadores sometidos a su ámbito personal, sobre la base de los haberes asignados que figuran en las tablas salariales.

Según el acuerdo adoptado, todos los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad equivalente al 1,4 (uno coma cuatro) de su haber asignado mensual, que será calculado con el valor promedio del año, en el supuesto de que exista una revisión salarial general dentro de los doce meses naturales del año.

Para los trabajadores ascendidos a lo largo del año, el cálculo girará sobre el último asignado que viniese percibiendo, durante el año de devengo.

El pago de la compensación por beneficios se efectuará el 50 por 100 con los haberes del mes de agosto de 1978 y el 50 por 100 restante con los del mes de febrero de 1979.

Los valores actuales son los siguientes:

Tarragona		Cartagena-Madrid-Puertollano	
Nivel	Pesetas brutas al año	Nivel	Pesetas brutas al año
0	43.791	1	174.193
1	45.834	2	153.488
2	48.863	3	132.748
3 A	48.704	4	118.190
3 B	51.163	5	106.434
4 A	52.390	6	88.930
4 B	54.849	7	80.835
5 A	58.078	8	72.299
5 B	58.534	9	63.788
6	60.991	10	56.371
7 A	67.557	11	50.173
7 B	70.475	12	48.111
8	75.582	13	46.042
9	84.334	14	45.009
10 A	93.808	15	43.973
10 B	98.925	16	41.908
11 A	104.760		
11 B	110.597		
12 A	116.423		
12 B	123.728		
12 C	131.025		

GRATIFICACIONES ESPECIALES: V.P.T.

Para el personal de ex Repesa y para el año 1978 se actualiza el valor del punto con el 16,6 por 100.

Para años sucesivos, y en tanto permanezca vigente el sistema, se actualizarán los puntos positivos con el índice general de precios al consumo, salvo pacto en contrario.

La actualización del 16,6 por 100 de este concepto se valora para el año 1978 en diez millones cuatrocientas mil pesetas. La diferencia hasta los once millones presupuestados pasarán a incrementar el Fondo de Ayuda al Infortunio, de Cartagena.

COMPLEMENTO TRANSITORIO

La asignación de siete millones de pesetas que en virtud del acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio, que figura en el protocolo firmado el pasado día 5 de mayo de 1978, se destina al Centro de Tarragona, serán distribuidos entre el personal a turno, sujeto a régimen de horas extraordinarias, en forma de un complemento transitorio que se percibirá en doce pagas.

Este complemento provisional se establece desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1978, es decir, exclusivamente durante el tiempo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

El citado complemento no podrá servir de base, ni siquiera a título orientativo, para las posibles revisiones que en próximos Convenios pudieran establecerse para los pluses de turnicidad y nocturnidad. En consecuencia, si en un próximo Convenio se considerase oportuno revisar con carácter general la cuantía actual de los citados pluses, este complemento transitorio no podrá tomarse como elemento de referencia, ya que el importe fijado no responde a una valoración de los pluses de turnicidad y nocturnidad, sino a una cantidad convencional acordada por la Comisión negociadora del Convenio para el tiempo de vigencia del mismo, sin perjuicio de que el montante económico que represente pueda ser distribuido al Centro de Tarragona en próximos Convenios, salvo pacto en contrario.

PLUS AYUDA AL TRANSPORTE MADRID

Con efectos al día 1 de enero de 1978 se establece para todo el personal que preste sus servicios en el Centro de trabajo de Madrid, incluyendo en el mismo las Delegaciones Comerciales, cualquiera que sea su ubicación en el territorio nacional, un Plus de Transporte, consistente en el abono de 62 pesetas por día de asistencia al trabajo.

Si al finalizar el año 1978 el importe total de lo abonado por este concepto no alcanzara la cifra de once millones de pesetas, la diferencia será destinada al Grupo de Empresa o al Fondo de Ayuda al Infortunio, a criterio del Comité de Empresa del Centro de trabajo de Madrid.

SERVICIO MILITAR

Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar o se hallen realizando el mismo percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondiera en situación de activo, excepto los pluses que se perciben en función de la asistencia y tipo de trabajo, siempre que acrediten su condición de cabeza de familia y no disponer de otros ingresos.

CATEGORIA DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Se introduce una modificación al anexo de niveles y categorías profesionales actualmente vigente en el Centro de trabajo de Tarragona, consistente en ampliar la categoría de Vigilante de Seguridad al nivel 4. Por tanto, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio la citada categoría quedará encuadrada en los niveles salariales 3 y 4.

JORNADA LABORAL DE TRABAJO

La jornada de trabajo se unifica para todos los Centros, reduciendo a cuarenta y dos horas semanales las de Puertollano y Tarragona y respetando, a título personal, las jornadas más reducidas que actualmente existan.

La reducción en los mencionados Centros supone la unificación de una serie de aspectos íntimamente unidos a la misma y que son:

— Para el personal que no trabaja a turno, las cuarenta y dos horas se distribuirán en cinco días, de lunes a viernes, con horario de trabajo a fijar en cada Centro, con intervención del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

Cada Centro de trabajo podrá organizar los retenes precisos con arreglo a sus necesidades.

— Para el personal que trabaje a turno se establecerá en cada Centro de trabajo un cuadrante que permita conseguir la media de cuarenta y dos horas semanales.

Se hará extensivo el Plan de Relevo en el Centro de trabajo de Tarragona en el porcentaje actualmente establecido del 5 por 100, sin distinción de que se trabaje en tres turnos consecutivos o sólo en dos, y simultáneamente dejarán de percibirse los quince minutos de compensación de descanso por jornada continuada.

— La jornada intensiva durará tres meses, de 10 de junio a 15 de septiembre, ambas fechas incluidas; si bien existirá flexibilidad para el desplazamiento de las mismas, sin que suponga en ningún caso aumento del número de días con este tipo de jornada. Durante estos tres meses la jornada diaria no podrá ser inferior a seis horas.

Las horas que se dejen de trabajar durante estos tres meses se aumentarán a la jornada de los días laborables de los nueve meses restantes. Igual tratamiento tendrán los días que por razones de índole local se consideren festivos adicionales a los oficiales. A tal efecto, cada año y tan pronto se conozca el calendario laboral oficial se establecerá el horario de trabajo para todo el año; en el establecimiento de este horario no tendrá ninguna influencia la distribución de las vacaciones del personal.

— El comienzo y fin de jornada se entenderá en todo caso que se realiza en el puesto de trabajo.

— Por lo que al Centro de trabajo de Madrid se refiere, dada la diversidad de horarios existentes en la actualidad, principalmente en lo relativo a los turnos de comida, una vez realizada la firma del presente Convenio el Comité de Madrid y la Dirección de la Empresa procederán, previa información y participación de todo el personal, a la fijación de un nuevo horario unificado para todo el personal, que entrará en vigor en la fecha de reanudación de la jornada ordinaria del próximo mes de septiembre. El horario único para los turnos de comida podrá ser diferente, si así lo decide el personal, para las oficinas de General Sanjurjo, 4, 41, y Centro de Investigación, pero siempre comprendido entre las trece y las quince horas.

La jornada reducida durante el período estival será de seis horas de lunes a viernes, ambos inclusive, no existiendo durante la misma margen de flexibilización y sin que la reducción que se experimenta sea recuperable.

— Se unifica para todo el personal el período de vacaciones anuales, que será de veintidós días laborables.

En los casos de personal a turnos que vienen disfrutando de un número mayor de días de vacaciones (en compensación del exceso de horas trabajadas cuando están actuando de quinto hombre) deberán adaptar el mismo, de forma que manteniendo idéntica la suma anual del número de descansos más los días de vacaciones, éstos se fijen en veintidós días laborables. El personal que por normas anteriores a la reducción de jornada hubiese acreditado un mayor número de días de vacaciones les serán respetados éstos a título personal.

En el Centro de trabajo de Puertollano la reducción de jornada hace imprescindible el reforzar la dotación de personal en los puestos de turno, así como tomar las medidas necesarias para que las vacantes y las ausencias temporales no obliguen a realizar jornadas superiores a la de cuarenta y dos horas semanales.

A estos efectos se establece que la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa del Centro de trabajo podrá cambiar de puesto al personal que esté a jornada normal para cubrir puestos a turno, proporcionándole la formación adecuada, que el personal se compromete a recibir.

Los trabajadores designados para cubrir puestos a turno tendrán un nivel salarial inferior al del puesto que vayan a cubrir. Una vez cubierto el puesto con la necesaria competencia, a juicio de sus jefes, pasará a tener el nivel salarial del mismo, cuyos efectos se retrotraerán a la fecha de comienzo de sus nuevas funciones. El período de tiempo para determinar la aptitud del trabajador en el nuevo puesto no podrá exceder de tres meses.

Este procedimiento de cubrir vacantes se aplicará en tanto se demuestre la existencia de las mismas y la posibilidad de que sean cubiertas con otro personal del Centro de trabajo sin necesidad de acudir al procedimiento de ingresos.

El procedimiento establecido de concursos para cambios de puesto y ascensos se seguirá aplicando cuando no se den las circunstancias anteriores.

AYUDA ESCOLAR Y BECAS

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas para los estudios del curso 1978-79, según la normativa y valores actuales.

a) Ayuda escolar:

Tipo de estudios	Oficinas Centrales		Resto Empresa	
	Colegios oficiales	Colegios privados	Colegios oficiales	Colegios privados
E. G. B. (primer ciclo)	7.000	11.200	2.900	5.700
E. G. B. (segundo ciclo y Bachillerato o B. U. P.)	7.000	13.900	2.900	8.400
E. T. G. M.	11.200	—	5.700	—
Estudios superiores	13.900	—	8.400	—

Se abonarán 34.700 pesetas, en concepto de ayuda por desplazamiento, para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

b) Becas:

	Pesetas
Estudios superiores	18.000
Estudios medios	12.500
Bachillerato (Colegio privado)	10.000
Bachillerato (Colegio oficial)	6.500
Formación Profesional	6.500

AYUDAS A DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES

Las prestaciones que vienen percibiendo de la Seguridad Social los trabajadores en favor de hijos disminuidos físicos y mentales se complementarán por la Empresa hasta completar 6.500 pesetas mes. Será requisito indispensable para tener derecho a esta percepción complementaria la declaración expresa de la calificación por parte de la Seguridad Social y, en consecuencia, percibir la prestación económica correspondiente.

En aquellos casos en que la subvención que, como ayuda de enseñanza, vienen percibiendo los trabajadores afectados sea superior a la que aquí se establece se le mantendrá dicha subvención hasta tanto se regule definitivamente esta materia.

AYUDA SANITARIA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa asumirá el pago total de cuotas de la Ayuda Sanitaria de los Centros de trabajo de Madrid y Tarragona.

No obstante cualquier subida de cuotas que se pueda dar, en el Centro de Madrid en años sucesivos, será asumida por la Empresa hasta igualar la cuota actual de 578 pesetas por beneficiario/mes existente en Tarragona.

Cuando esta igualación se haya producido se estará a lo que se acuerde en próximos Convenios, tanto en lo que se refiere a su posible extensión como al importe de cuotas por beneficiario, capacidad para contratación de los servicios y distribución del importe de la cuota entre trabajadores y Empresa.

PROTECCION FAMILIAR

Se mantiene la garantía de 900 pesetas/mes por matrimonio, consistente en completar la cantidad que falta hasta dicho importe en aquellos casos en que la ayuda familiar percibida por dicho concepto de matrimonio no alcance la indicada cifra.

Esta mejora será absorbible por los aumentos que en el futuro puedan producirse en dicho concepto.

PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

La Previsión Social Complementaria hecha extensiva a todo el personal de la Empresa en el anterior Convenio Colectivo sigue el principio general de participación de aquél en la contribución al fondo en proporción de diez a cuatro.

Hallándose en el momento actual muy avanzado el estudio actuarial que sirve de base para la determinación de la cuantía en que debe contribuir el personal que ha accedido a los derechos derivados de estos beneficios en el pasado Convenio, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los respectivos Comités de Empresa los estudios de referencia a fin de que puedan intervenir, en representación del personal, en la fijación de las cuantías, en cuyo momento el personal deberá manifestar definitivamente su incorporación o separación del sistema, procediéndose entonces a efectuar las regularizaciones oportunas (abono de cuotas atrasadas del personal de nueva incorporación y reintegro de las cantidades correspondientes a riesgos no asumidos por el fondo en el caso del personal que no desee continuar acogido al sistema).

Una vez determinadas éstas, el personal participará en la Comisión de Estudio de la Previsión Social Complementaria en proporción numérica idéntica a su participación en la cuota.

El posible estudio posterior en cuanto a mejoras, modificación, supresión, incorporación o renuncia al sistema, así como

al mantenimiento de fondos separados o constitución de un fondo único, será objeto de análisis y propuesta por la Comisión a que se hace referencia en el párrafo anterior, correspondiendo la aprobación de dichas propuestas a la Dirección de la Empresa y a los propios trabajadores.

Se da por reproducido el artículo 40 del anterior Convenio Colectivo en tanto subsistan las circunstancias que motivaron su redacción.

AYUDA SOCIAL

Para el año 1978 las subvenciones de la Empresa para Ayuda Social (antes Ayuda al Infortunio) a los Centros de trabajo de Cartagena, Madrid, Puertollano y Tarragona se incrementarán en un 20 por 100 cada una de ellas.

ABONO DEL 100 % DE LA RETRIBUCION EN ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Dado que en la actualidad existe distinta regulación de las prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, según la procedencia del personal, se estima conveniente, en principio, una unificación del sistema.

Este principio unificador se puede ver afectado, no obstante, por lo que la Dirección considera elevado índice de absentismo, derivado principalmente de las situaciones de enfermedad y accidente. Es por ello que si bien es cierto que debe concederse el beneficio de la prestación económica al personal que ahora no la disfruta, no es menos cierto que deben introducirse las correspondientes cautelas para que el índice de absentismo no experimente como consecuencia de ello una nueva subida o tendencia al alza.

En su consecuencia y tratando de combinar el beneficio con la precaución de evitar un mayor absentismo, se concede a todo el personal de la Empresa el mismo beneficio de que disfruta el personal procedente de Repesa y en sus mismas condiciones, si bien limitado a que en el año 1978 el índice de absentismo por enfermedad y accidente no sobrepase el 6,43 por 100, en cuyo caso al final de año, y junto con los haberes del mes de enero, se hará efectiva la diferencia entre lo realmente percibido por los trabajadores durante los periodos de incapacidad laboral transitoria y el 100 por 100 de sus haberes reales.

Es decir, los enfermos y accidentados, mientras permanezcan en tal situación, percibirán la totalidad de los siguientes conceptos retributivos: haber asignado, aumentos por antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios, plus de relevo, valoración por puesto de trabajo, plus de vinculación, plus de nivel, retribución complementaria, nivel de garantía y Plus Tarragona.

El personal que ya disfruta de este beneficio podría, si así lo acuerda, acogerse a este nuevo sistema (percepción del 80 por 100 y regularización al 100 por 100 a final de año si no se sobrepasa el índice indicado). En este caso quedaría suprimida automáticamente (al personal que le es de aplicación) la penalidad que el Reglamento de Régimen Interior de ex Repesa establece en la participación de beneficios, como consecuencia de las ausencias por enfermedad.

SUBSIDIO DE VIUDAS DE JUBILADOS

La prestación económica que, con carácter provisional, fue concedida a las viudas de jubilados de determinada procedencia y hecha extensiva al resto de las viudas de jubilados en el momento del fallecimiento de éstos, se confirma como beneficio permanente al propio tiempo que se eleva su cuantía, durante la vigencia del presente Convenio, a 50.000 pesetas netas.

GRUPO DE EMPRESA

Para el año 1978, las subvenciones de la Empresa a los Grupos de Empresa de los Centros de trabajo de Tarragona, Puertollano, Madrid y el Club de Centro de Cartagena se incrementarán en un 20 por 100 cada una de ellas.

Para años sucesivos, la aportación de la Empresa vendrá determinada en función del número de trabajadores de cada Centro y de las aportaciones respectivas de los trabajadores inscritos en estos Centros.

SUBVENCION ECONOMATO TARRAGONA

Se consolida el incremento del 20 por 100 aplicado con carácter de anticipo desde el 1 de enero de 1978 de la subvención por Economato en Tarragona.

COMPENSACION OLEODUCTO

Para compensar la dificultad en el disfrute de los beneficios de Economato, instalaciones deportivas, Grupo de Empresa y otras mejoras sociales se establece para el personal que trabaja en los diferentes puestos de trabajo del oleoducto una compensación, cuyo importe se fija en 4.000 pesetas por mes de calendario.

TRANSPORTE EN PUERTOLLANO

A todos los trabajadores del Complejo Industrial de Puertollano, acogidos al ámbito funcional y personal del Convenio Colectivo, se les hace extensivo el servicio de transporte que facilita actualmente la Empresa a parte de la plantilla, sustituyéndose el Plus de Transporte que se viene abonando por la prestación de este transporte. Este servicio se implantará a la mayor brevedad posible.

Para el incremento de coste que en el año 1978 suponga la implantación del servicio se destina la cantidad de ocho millones de pesetas.

Teniendo en cuenta la imposibilidad material de iniciar el servicio el 1 de enero de 1978, se compensará al personal afectado con la parte proporcional del incremento de coste que les corresponda por los servicios no utilizados.

La posible diferencia entre el incremento real de coste que resulte de la extensión del servicio de transporte y los ocho millones presupuestados se destinarán por el Comité de Empresa del Centro a atenciones sociales.

CAFETERIA-COMEDOR. CENTRO DE TRABAJO DE PUERTOLLANO

Se establece una subvención total, para todo el año 1978, de 3.000.000 de pesetas, que será destinada a mejorar el servicio, así como los precios de los artículos que se expendan en dicha cafetería-comedor.

La forma de aplicación de esta cantidad para conseguir los fines previstos será la que determine el Comité de Centro.

INCREMENTO CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL

Ambas partes negociadoras convienen en que es previsible un incremento de las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la Empresa de hasta el 22 por 100. No obstante, se acuerda que si el incremento de tales cuotas fuese inferior al citado, la diferencia hasta el 22 por 100 presupuestado sería abonada en forma de paga lineal en el primer trimestre del año 1979.

REVISION SALARIAL SEMESTRAL

En caso de que el incremento del índice general de precios al consumo, en el intervalo enero-junio de 1978, fuese superior al 11,5 por 100, y de acuerdo con el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977 sobre política salarial y empleo, se procederá a una revisión salarial de acuerdo con las disposiciones legales que en su momento se dicten.

READMISION DE TRABAJADORES QUE CAUSARON BAJA

La Dirección de la Empresa mantiene su criterio de que aquellos trabajadores que hubiesen causado baja por alguno de los motivos a que hace referencia la Ley de Amnistía del pasado mes de octubre, para ser readmitidos con los derechos contenidos en dicha Ley deberán obtener sentencia favorable de la Magistratura de Trabajo, que en ningún caso será recurrida por la Empresa.

Con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior y siguiendo la política iniciada por la Empresa con anterioridad a la publicación de la Ley de Amnistía, la Dirección ofrecerá el ingreso a estos trabajadores siempre que se den las siguientes circunstancias:

1.ª Que sea propuesto por el Comité Central de Empresa, para lo que será necesario que se demuestre fehacientemente por éste ante la Dirección que el motivo de la baja obedeció a una de las causas contempladas en la Ley de Amnistía.

2.ª Que previamente se hubiese declarado la existencia de una vacante, cuya cobertura no pudiera realizarse con personal de plantilla.

3.ª Que el trabajador reúna las condiciones mínimas necesarias para desempeñar el puesto de que se trate y no hubiese cumplido sesenta años.

COMISION DE ESTUDIO

Siendo criterio de la Dirección de la Empresa, compartido por los representantes del personal, unificar las condiciones de trabajo y percepciones del mismo, para que el poder adquisitivo se equipare en atención a las circunstancias que inciden en cada Centro en virtud de las peculiaridades de las zonas geográficas en que éstos se hallen ubicados, y con el fin de que se instrumente a partir del año 1979, dentro de los límites que en lo económico puedan existir, se crea una Comisión de Estudio integrada por dos miembros de cada Comité de Centro

de trabajo, libremente elegidos por los mismos, y cuatro designados por la Empresa, con objeto de:

1. Elaborar un informe conjunto que sirva de base para establecer criterios orientativos con vistas a la próxima negociación colectiva en orden a:

a) Niveles retributivos por grupos o categorías en los distintos Centros de trabajo de ENPETROL.

b) Niveles retributivos por grupos o categorías en las distintas áreas geográficas en las que se hallan enclavados éstos.

c) Beneficios sociales y sistema sustitutivo de éstos.

d) Incidencia sobre los salarios, según las distintas áreas geográficas, de los precios de viviendas (tanto en valor de compra como de alquiler), colegios, guarderías infantiles, ayudas sanitarias, etc.

e) Sistema retributivo propuesto por la Empresa o por la propia Comisión, que incluye la sustitución de la actual valoración de puestos de trabajo.

f) Incidencia de los periodos de disfrute de vacaciones a lo largo del año, con base en los datos estadísticos de los dos últimos años, que permita en el año 1979 reducir los periodos de recuperación de la jornada intensiva en todos los Centros de trabajo, con excepción del de Madrid, en cuyo horario no se contempla la recuperación.

g) Sistema organizativo de los turnos de trabajo.

h) Cualquier otro que, a juicio de la Comisión, pudiera resultar necesario o conveniente en orden a las finalidades previstas.

2. El informe elaborado por esta Comisión será remitido a los Comités de los Centros de trabajo y a la Dirección de la Empresa antes del 30 de octubre de 1978.

3. Con carácter general, las reuniones de los miembros de esta Comisión en los Centros se celebrarán fuera de hora de trabajo, sin perjuicio de que puedan obtener las correspondientes autorizaciones para que en determinadas circunstancias puedan hacerlo dentro de la jornada e incluso con viajes por cuenta de la Empresa. Las reuniones de la Comisión, en general, tendrán la consideración, a todos los efectos, de trabajo en comisión de servicio.

DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION

A) Ejercicio de derechos sindicales.

A fin de que los trabajadores de ENPETROL puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa se acuerda:

1.º Las Centrales Sindicales o Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten contar con un mínimo de un 10 por 100 de afiliados en un Centro de trabajo o un 14 por 100 a nivel de Empresa, entendiéndose por tales los de Madrid, Cartagena, Puertollano y Tarragona, dispondrán de:

a) Un local común, en las dependencias de la Empresa, debidamente amueblado. Si en un determinado Centro no se pudiese facilitar el local con carácter inmediato, utilizarían con carácter provisional el mismo de que disponga el Comité de Empresa.

b) Tablones de anuncios propios para cada una de ellas.

c) Locales facilitados por la Empresa, fuera de los respectivos recintos de trabajo, para celebrar asambleas de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que éstos sean solicitados a la Dirección de cada Complejo Industrial y al Director de Asuntos Sociales en el Centro de trabajo de Madrid con cuarenta y ocho horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración.

Por lo que se refiere a la Asociación Profesional de Trabajadores del Grupo de Montaje en Tarragona, y dado el reducido número y provisionalidad de este grupo por su calidad de desplazados, se le reconocen los mismos derechos que a los restantes en tanto perdure la condición de desplazados.

2.º Por lo que se refiere al número de representantes, garantías de éstos, disposición de horas dentro de la jornada de trabajo, posibilidad de excedencias o licencias sin retribución para desempeñar cargos electivos en sus respectivas Centrales o Asociaciones, recaudación de cotizaciones y otros de análoga naturaleza, se estará a lo que en su día establezcan las disposiciones legales en la materia.

B) Ejercicio de los derechos de representación.

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

1. La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

Igualmente facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en cada Centro de trabajo. A estos efectos, cada Comité propondrá

a la Dirección de su Centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado.

2. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de trabajo tabloneros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición y reparo a las mismas. En todo caso, el Comité decidirá libremente sobre el contenido de las comunicaciones y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiere lugar.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité, que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación.

3. Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité con sus representantes, en el local destinado a aquél, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.

4. El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar Asambleas generales, que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el Centro de trabajo y en el local adecuado que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades.

Los Secretarios de los Comités de Empresa respectivos comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (setenta y dos horas) (que podría ser disminuida a cuarenta y ocho horas, si razones de urgencia así lo aconsejaran), la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

5. Los miembros de los Comités de Centro dispondrán de un máximo de cuarenta horas laborales mensuales, no acumulables, para ausentarse de su lugar de trabajo, con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas.

La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente.

Para ausentarse del puesto de trabajo deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho o setenta y dos horas, según se trate de personal en jornada ordinaria o a turno, que podrán reducirse también a cuarenta y ocho horas si razones de urgencia así lo aconsejaran, al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional.

En el cómputo de estas horas no se incluirán las empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Los Secretarios de los respectivos Comités de Centro dispondrán de un número adicional de treinta horas mensuales para el desarrollo de sus actividades. Se entiende que esta ampliación de horario se refiere a una sola persona por cada Comité.

6. Todos los miembros del Comité de Empresa ostentarán desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción como consecuencia de sus actividades representativas.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario, respectivamente, designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente se dará en todo caso audiencia al Comité de Empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de veinte días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante la Magistratura de Trabajo.

C) Comité Central de Empresa.

A petición de los distintos Comités de Centros de trabajo podrá constituirse un Comité Central en el que estén representados tanto los propios Centros de trabajo de la Empresa como los trabajadores de los mismos, en proporción estos últimos al número de delegados de cada Colegio Electoral, salvo acuerdo unánime en contrario, sin que el número total pueda exceder de dieciocho y de entre los que se designará a un Presidente y un Secretario.

Hasta tanto se regule por quien proceda el funcionamiento y atribuciones del Comité Central, éste entenderá en aquellos asuntos de carácter general que puedan afectar a todos los Centros de trabajo de la Empresa, a cuyos efectos podrá reunirse una vez al mes en locales facilitados por la misma, siempre

que se soliciten con una antelación mínima de setenta y dos horas a la fecha de celebración de la reunión a la Dirección de Asuntos Sociales.

Las funciones y atribuciones concretas del Comité Central serán las que le confieran las disposiciones legales que se promulguen y, en caso de que éstas las dejen al acuerdo de voluntades entre representantes de los trabajadores y de la Dirección, se designará una Comisión Paritaria Mixta, que comenzaría sus reuniones de trabajo a partir de los treinta días hábiles, contados desde la fecha de publicación de la disposición legal que lo regule.

D) Vigencia de las normas sobre el ejercicio de los derechos sindicales y de representación.

Ambas partes aceptan el carácter de provisionalidad de estas normas, conviniendo en su sustitución cuando de modo general se regule esta materia por Ley o Reglamento.

La regulación definitiva, una vez conocida la normativa oficial, será estudiada conjuntamente por la Dirección con los representantes de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Quedan suspendidos, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los efectos del artículo 97 del Reglamento de Régimen Interior de ex Repesa, aplicable en la actualidad a todo el personal de ENPETROL, en los términos fijados en el artículo 19, párrafos 1.º y 2.º, del Convenio Colectivo de 1976. Artículos éstos que entrarán en vigor en el momento que no existan, por disposiciones de rango superior, limitaciones salariales o pacto colectivo en contrario de las partes.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior los trabajadores procedentes de Repesa.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior modificado los trabajadores procedentes de Encaso.
- Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y normas interiores los trabajadores procedentes de Entasa.

2.ª Será de aplicación al personal del Centro de trabajo de Madrid lo dispuesto en materia de sanciones por falta de puntualidad en los artículos 109 de la Ordenanza de Refino de Petróleos, 191 del R. R. I. de ex Repesa y 107 bis del R. R. I. de ex Encaso, según la Empresa de procedencia.

3.ª El personal ingresado en la Empresa con posterioridad a la fecha de constitución de ENPETROL (28 de noviembre de 1974) se regirá por la Ordenanza de Refino de Petróleos y las normas vigentes en el Centro de trabajo donde preste sus servicios, salvo la valoración de puestos de trabajo que no les será de aplicación, sin perjuicio de aplicar en su día lo que resuelva la Dirección General de Trabajo ante la aclaración solicitada por la Comisión Paritaria del anterior Convenio Colectivo.

4.ª Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio si, por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permanciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

5.ª En los Centros de trabajo de Puertollano y Tarragona, en los que se ha producido la reducción de jornada de cuarenta y cuatro a cuarenta y dos horas semanales, se procederá en los Centros de trabajo respectivos a regularizar las diferencias de horario correspondientes a los meses anteriores a la firma del presente Convenio, sobre la base de reducir el horario en lo que reste de año para el personal a jornada normal y a aumentar los franqueos o días de vacaciones para el personal a turnos. Podrá ser aplicada otra fórmula distinta para el personal de jornada normal consistente en incrementar los días de vacaciones si así se acuerda en el Centro y las necesidades del servicio y organización del trabajo lo permiten.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24029

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios, en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de Fuerzas