

Tabla salarial en el Convenio Colectivo aprobado con efectos del 1 de enero de 1981

M I N A

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentivos	Asistencia	Locomoción	Varios (mensual)
Oficial primera Maquinista...	1.048		105	400	105	175	7.340
Antigüedad 10 por 100		105					
Antigüedad 20 por 100		210					
Chófer	1.048		105	316	105	175	5.592
Antigüedad 5 por 100		52					
Antigüedad 10 por 100		105					
Profesional de primera	1.020		102	234	102	175	5.359
Antigüedad 10 por 100		102					
Antigüedad 20 por 100		204					
Profesional de segunda	1.008		101	215	101	175	5.242
Antigüedad 10 por 100		101					
Antigüedad 20 por 100		202					
Peón	965		97	132	97	175	5.000
Antigüedad 10 por 100		97					
Antigüedad 20 por 100		193					

Notas aclaratorias de cada concepto

Se pagarán:

Penosidad e incentivos:

- Días efectivamente trabajados (asistidos).
- Fiestas nacionales y locales.
- Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- Vacaciones anuales reglamentarias.

Asistencia:

- Días efectivamente trabajados (asistidos).
- Vacaciones anuales reglamentarias.
- Cuando trabajen más de cinco horas extraordinarias en su día de descanso.

Locomoción:

- Días efectivamente trabajados (asistidos) en régimen de jornada normal de trabajo.
- Por acuerdo, en el año 1981 se pagará mensualmente, haciendo el cálculo de las diferencias en diciembre o en meses anteriores.

Varios:

- Por meses naturales. En circunstancias de no asistencia al trabajo (baja por enfermedad o accidente) se pagará la parte proporcional a los días asistidos.

M I N A

Precio hora extraordinaria por categorías a partir del 1 de enero de 1981

Categorías	Pesetas
Oficiales Maquinista	487
Conductores	442
Profesional de primera	428
Profesional de segunda	417
Peón	400

11818

RESOLUCION de 5 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroliber, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroliber, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 21 de abril de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 14 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la

Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la Legislación General sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 5 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Petroliber, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PETROLIBER, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y disposiciones generales.

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales del personal de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.» (PETROLIBER) en todos sus centros de trabajo.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal que se halla prestando servicios en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con excepción de la alta Dirección, Director general, Director general adjunto, Secretario general, Vicesecretario general, Director Técnico, Director de Refinería, Asesores de la Dirección, Directores de División, Jefes de Departamento y Jefes Técnicos Superiores.

En el futuro, la inclusión o exclusión en el convenio de cualquier persona de las categorías antes citadas, deberá ser comunicada en escrito individual a la Dirección de la Compañía, la cual dará cuenta a los Comités de Empresa antes del comienzo de la negociación de un nuevo pacto o revisión de Convenio.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa la del refinado de petróleo y sus derivados, queda expresamente convenido que están incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, únicamente, actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las Industrias del Refino de Petróleos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con carácter retroactivo al 1 de enero de 1981, salvo para las que expresamente se establece otra fecha en el articulado del mismo o en sus disposiciones transitorias y/o adicionales.

La duración del Convenio será de un año concluyendo el 31 de diciembre de 1981. Las negociaciones para la revisión se llevarán a efecto dentro del primer trimestre del año 1982.

Se prorrogará por años naturales, si por cualquiera de las partes no se denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento.

La denuncia se realizará por escrito dirigida a la otra parte y con copia a la autoridad laboral.

Art. 5.º *Revisión y rescisión.*—Las normas contenidas en el presente Convenio son más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales de general aplicación actualmente vigentes.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resol-

verán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Operará la compensación o absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Art. 8.º *Comisión mixta de vigilancia del Convenio.*—La Comisión mixta para la vigilancia cumplimiento e interpretación del convenio, estará compuesta por representantes de la Empresa y de los trabajadores, designados estos últimos por los Comités de Empresa.

El número de vocales será de ocho; cuatro por cada representación.

Los vocales de dicha Comisión mixta, deberán ser designados entre las personas que han intervenido con voz y voto en las deliberaciones del presente Convenio.

La función de la Comisión mixta, será la de informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa y a los trabajadores, sobre la aplicación, interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del Convenio y sobre cualquier incidencia que pudiera producirse sobre sus cláusulas, con objeto de que se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

Las funciones y actividades de la Comisión mixta no obstruirán, en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, previstas en la legislación vigente, en cada momento.

En caso de duda, la Comisión podrá elevar las consultas que estime pertinentes.

La Comisión mixta se reunirá:

- A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- A instancia de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.
- A instancia de uno sólo o de varios Comités de Empresa vigentes en cada momento.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión, se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes.

Uno de los vocales será nombrado Secretario de la Comisión mixta y necesariamente deberá recaer en un representante de los trabajadores de la Empresa.

En cada reunión de la Comisión se levantará un acta que se hará llegar a los Comités de Empresa y a la Dirección, que resolverá lo procedente, en el plazo máximo de un mes.

CAPITULO II

Normas generales de organización del trabajo

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír a los Comités de Empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir mermas ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores. Por el contrario se procurará participen de alguna manera en la mejora que de ello puede derivarse.

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases.

Art. 8.º *Trabajos de categoría inferior.*—Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya —porque dicho trabajo no lo pueda realizar otro trabajador de inferior categoría—, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Art. 9.º *Trabajos de categoría superior.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En cualquiera de los casos precedentes los méritos contraídos durante su actuación en esta categoría superior, se incluirán en el expediente del trabajador.

Art. 10. *Extensión del trabajo.*—El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen siempre que correspondan con los propios de su subgrupo y especialidad profesional u oficio, de los que se determinan en el Reglamento de Régimen Interior.

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

Durante las paradas periódicas de las instalaciones, el personal de las que queden temporalmente fuera de servicio, colaborará con el personal de inspección en cuantos trabajos fuese necesario, siempre que no supongan menoscabo o vejación.

Es deber básico del trabajador cumplir con las obligaciones completas de su trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia y contribuir a la mejora de la productividad.

Art. 11. *Polivalencia.*—Personal polivalente es el que, teniendo reconocida una especialidad profesional básica dentro de la Empresa, la complementa con conocimientos y capacitación práctica en otra especialidad que —abarcando tres campos o áreas de especialidad u oficio como máximo— guarden cierta relación y compatibilidad con la función que realice.

La polivalencia sólo será reconocida por la Dirección de la Empresa cuando ésta designe expresamente a un trabajador para ser polivalente y éste, voluntariamente y por escrito, se haya comprometido a realizar los cursos de formación y a emplearla en su trabajo, una vez que se le haya declarado capacitado para ejercerla.

Con el fin de facilitar al personal el conseguir esta modalidad de polivalencia, la Dirección de la Empresa organizará, cuando lo crea necesario, cursos de formación a los que asistirá el personal que lo acepte, de entre los que se designen.

El trabajador al que se le reconozca la cualidad de polivalencia percibirá sobre su sueldo base una compensación económica de un 6 por 100, siempre que mantenga la misma cualidad.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 12. *Sueldo base.*—Se establece para el personal de la Empresa un aumento de los sueldos base vigentes al 31 de diciembre de 1980 del 8,5 por 100, aplicable tanto a las doce mensualidades ordinarias como a las dos extraordinarias de julio y diciembre. Además, los sueldos base se incrementarán en una cantidad lineal de 2.292 pesetas por cada paga (atorce).

En el anexo número 1 se contiene la tabla de salarios base para 1981.

Art. 13. *Complemento personal de antigüedad y vinculación.* Todo el personal percibirá, además del sueldo, aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistentes en trienios, sin límite ni distinción de categorías profesionales y devengándose a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres años.

Con independencia de los trienios, cuando se lleven quince años de trabajo en la Empresa, se perfeccionará un primer premio de vinculación y, a partir de éste, cada cinco años sucesivos, premios de vinculación adicionales.

El importe de cada trienio y de cada premio de vinculación será de 3.381 pesetas por paga (atorce). Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento a efectos del sistema de Pensiones Complementarias a la Seguridad Social.

Art. 14. *Complemento de puestos de trabajo por peligrosidad y capitalidad.*—A partir del 1 de enero de 1981 el importe del plus de peligrosidad (para la refinera de La Coruña) y capitalidad (para el centro de trabajo de Madrid) pasará a ser de 3.533 pesetas por paga (atorce).

Ambos pluses tendrán la consideración de fijos en su cuantía y de periódicos en su vencimiento a efectos del sistema de Pensiones Complementarias a la Seguridad Social.

Art. 15. *Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.* El importe del plus de turnicidad pasará a ser, a partir del 1 de enero de 1981, de 11.958 pesetas por paga (atorce) y lo percibirá todo el personal de turno, incluido el turno «H».

Este plus se computará para el reparto del fondo de beneficios y tendrá la consideración de fijo en su cuantía y de periódico en su vencimiento, a efectos del Sistema Complementario de Pensiones a la Seguridad Social.

El plus de turnicidad y el régimen de descanso del personal a turno se regularán conforme a la avenencia alcanzada en la Dirección General de Trabajo el 30 de junio de 1980 con la aclaración que figura en el acto de avenencia habida en la Magistratura de Trabajo número 2 de La Coruña el día 12 de diciembre de 1980.

Art. 16. *Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.* Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento del 8,5 por 100 sobre los valores del 31 de diciembre de 1980. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de que vienen disfrutando el personal fijo de plantilla que trabajaba en régimen de turno el día 31 de diciembre de 1980.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonará en julio y diciembre el equivalente a una mensualidad de los sueldos base incrementada con el importe de los trienios, premios de

vinculación reconocidos, plus de turno y pluses de peligrosidad y capitalidad.

En el mes de febrero de cada año se abonará a todo el personal la cantidad de 70.625 pesetas que proceden de las pagas lineales abonadas en ejercicios anteriores, consistentes en 32.447 pesetas y 32.642 pesetas incrementadas en el porcentaje general de aumento de este Convenio para 1981.

Art. 18. *Plus de asistencia.*—El plus de asistencia se devengará por todo el personal de todos los Centros de trabajo, por día efectivo y completo de trabajo, a razón de 129 pesetas por día natural. Sólo se percibirá un plus de asistencia por cada día, es decir, por cada veinticuatro horas.

El plus de asistencia se computará para determinar el sueldo regulador del Sistema de Pensiones Complementarias, a razón del promedio anual percibido por el causante en los cinco años anteriores al hecho que produzca el derecho al complemento de la pensión; si no alcanzase el período de cinco años, se obtendrá por el promedio del tiempo que lleve trabajando. No repercutirá sobre el valor de la hora extraordinaria, ni será tenido en consideración para la participación en beneficios.

Tampoco se considerará este plus a efectos de determinación de grupos económicos en las ayudas a vivienda y en el fomento al ahorro.

No se devengará en los días de descanso, salvo que en éstos se trabaje a requerimiento de la Empresa, ni en vacaciones, ausencias por razón de enfermedad, accidente de trabajo, licencias retribuidas, permisos sin retribuir, excedencias voluntaria o forzosa o situación de retén.

Se presumirá la asistencia al trabajo y en jornada completa de todo el personal, debiendo los interesados comunicar las ausencias al Departamento de Personal, por conducto de los Departamentos en los que trabaje.

También se percibirá el plus de asistencia cuando se está de viaje oficial, incluidos —en este caso— los días de descanso si el viaje requiera la utilización de éstos.

El plus de asistencia, a razón de 129 pesetas por día, se refiere al cumplimiento de la totalidad de la jornada establecida en cada caso.

Las ausencias del trabajo, una vez iniciada la jornada, con permiso para cuestiones ajenas a la Empresa, no se abonarán por partes proporcionales, sino que determinarán el abono del plus en su 50 por 100 aunque el tiempo de ausencia sea inferior a la media jornada y la pérdida absoluta del plus durante ese día si el tiempo de ausencia es superior a media jornada.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará de acuerdo con el cuadro-valor de horas extraordinarias vigente el 31 de diciembre de 1980, incrementado en el 8,5 por 100.

Art. 20. *Participación en beneficios.*—Dado que el sistema de participación en beneficios de la Empresa fue establecido con anterioridad a este Convenio, el Fondo —del que luego se hará mención— corresponde tanto al personal incluido en el ámbito del Convenio como al que queda excluido.

La participación en beneficios, establecida en el artículo 73 de la Ordenanza, se aplicará distribuyendo un fondo que se nutre anualmente por aplicación de un canon por tonelada de crudo tratada en la Refinería de La Coruña, de acuerdo con la siguiente escala:

	Ptas/Tm.
Hasta 1.000.000 Tm.	—
Hasta 1.500.000 Tm.	10,01
Hasta 1.750.000 Tm.	10,73
Hasta 2.000.000 Tm.	11,44
Hasta 2.250.000 Tm.	12,14
Hasta 2.500.000 Tm.	12,86
Hasta 3.000.000 Tm.	13,52
Hasta 3.500.000 Tm.	14,29
Hasta 4.000.000 Tm.	15,02
Hasta 4.500.000 Tm.	15,71
Hasta 5.000.000 Tm.	16,42
Más de 5.000.000 Tm.	17,14

La participación en beneficios se abonará por semestres naturales.

Con objeto de determinar el canon a aplicar en el primer semestre de cada año, se multiplicará por dos el tonelaje total refinado en el mismo. El valor del fondo obtenido en este primer semestre se regularizará de acuerdo con el canon real que corresponda, una vez que se conozca la producción total del año, por incremento o deducción de la diferencia resultante del fondo del segundo semestre.

Para el reparto proporcional del fondo que se constituya se tomarán como base los haberes (sueldo base más premios de antigüedad y vinculación, más pluses de turnicidad) que perciba cada trabajador fijo de plantilla de la Empresa excluyendo todos los demás conceptos de remuneración. El fondo constituido se dividirá entre la suma de todos los haberes referidos en el párrafo anterior percibidos en el semestre. El cociente resultante se multiplicará por los haberes percibidos en el

semestre por cada trabajador fijo de plantilla, obteniéndose de esta forma su participación individual.

En consecuencia, si durante un semestre ha habido alguna modificación en las retribuciones o alguien no hubiese trabajado el semestre completo, excepto en los casos de enfermedad o accidente, la participación en beneficios por medio del procedimiento que se deja dicho, resultará proporcional a las retribuciones percibidas.

Se mantiene la garantía, para todo el personal, del importe mínimo de una gratificación extraordinaria conforme al artículo 73 de la Ordenanza Laboral.

Art. 21. *Complemento de protección familiar y asistencia a subnormales.*—Las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto se complementarán hasta una percepción bruta mensual de 4.227 pesetas por esposa, 846 pesetas por hijo y 12.616 pesetas por hijo subnormal.

Sobre tales percepciones se mantiene el recargo del 25 por 100, 30 por 100 y 35 por 100, según ostente la condición de familia numerosa de 1.ª, 2.ª o de honor, en tanto en cuanto la Seguridad Social continúe con este beneficio.

Art. 22. *Complemento de las Prestaciones económicas en incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa completará, desde el primer día de baja por enfermedad o accidente, el subsidio percibido de la Seguridad Social hasta la totalidad del sueldo base de la categoría profesional más todos los complementos que correspondan.

El Servicio Médico de Empresa en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, a la vista del diagnóstico y en el deseo de colaborar en la solución de la enfermedad, podrá visitar a los trabajadores con baja.

Art. 23. *Diets y desplazamientos.*—El personal que, en comisión de servicio, previamente autorizado se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a percibir las dietas correspondientes.

El importe de las dietas, alojamiento y desplazamiento, será por cuenta de la Empresa y regulado por el Procedimiento correspondiente.

Art. 24. *Ayuda para vacaciones.*

1. La ayuda se percibirá, por el personal fijo de plantilla y eventual con contrato superior a un año que tenga derecho a vacaciones anuales, en la fecha laborable inmediata anterior al inicio de las vacaciones.

2. La cantidad en metálico a percibir por cada trabajador se obtendrá mediante la aplicación del siguiente cuadro:

Período de vacaciones anuales	Titular	Esposa	Otros beneficiarios (por c/uno)
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Julio-agosto	16.899	13.520	6.761
Junio - septiembre - diciembre 15-31, enero 1-15	20.279	16.224	8.113
Diciembre 11-5, enero 16-31, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre.	25.349	20.280	10.142

3. Los beneficiarios de esta ayuda (esposa, hijos y otros) serán los mismos que cada titular tenga reconocidos por la Seguridad Social, y seguirán en cuanto a altas y bajas las mismas vicisitudes que determinan las normas por las que se rigen sus prestaciones.

4. El importe de la ayuda se satisfará en proporción a los días de cada período en que se disfruten las vacaciones, de los tres establecidos en la norma 2.

5. Estas Ayudas no forman parte del salario regulador de prestaciones en el Plan de Pensiones Complementarias, ni tampoco se tomarán en consideración para aplicar, sobre su importe total, el porcentaje que según el Reglamento de Pensiones Complementarias, procede aplicar para nutrir el Fondo.

6. Esta ayuda no se computará como retribución a efectos de distribución del Fondo de participación en los beneficios, ni tampoco tendrá relevancia en la determinación del grupo económico en las ayudas a la vivienda o en el plan de fomento del ahorro. Tampoco tendrá repercusión alguna en el cuadro-valor del importe de las horas extraordinarias.

Art. 25. *Liquidación y pago de salarios.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

De las vacantes y su provisión

SECCION 1.ª VACANTES

Art. 26. *Norma general.*—En el capítulo V de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Refino, que comprende los artículos 29 al 41, ambos inclusive, con seis secciones que regulan, respectivamente, las materias de vacantes, provisión de vacantes temporales, provisión de vacantes definitivas, ascen-

sos, ingresos y períodos de prueba, se complementa mediante las normas que se establecen a continuación dentro de este capítulo.

Art. 27. *Naturaleza de las vacantes.*—Se entenderá puesto vacante aquél que se encuentra sin titular o titulares y la Dirección de la Empresa acuerde su provisión. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.
- b) Temporales.

Art. 28. *Vacantes definitivas.*—Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo o ha cesado en la Empresa.

También tendrán esta consideración las correspondientes a aquellos nuevos puestos de trabajo que la Dirección de la Empresa establezca con carácter permanente.

Art. 29. *Vacantes temporales.*—Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, servicio militar u otra causa de análoga naturaleza que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

SECCION 2.ª PROVISION DE LAS VACANTES TEMPORALES

Art. 30. Las vacantes temporales se cubrirán, en cualquier caso, por decisión exclusiva de la Dirección de la Empresa, que informará a los Cimités de Empresa.

En el caso de que opte por cubrir las vacantes procurará que lo sea por personal de la propia Empresa que considere adecuado o supere las oportunas pruebas de aptitud, si se optara para cubrir la vacante temporal mediante concurso.

En el supuesto de que no se cubriera la vacante con personal de la Compañía, se proveerá con personal ajeno a la misma mediante contrato de trabajo eventual.

Art. 31. Cuando el titular del puesto se incorpore, cesará la sustitución temporal reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

Art. 32. Si por cualquier circunstancia el titular del puesto no se reintegrare en los plazos previstos, la vacante adquirirá la condición de definitiva y se cubrirá de acuerdo con los artículos correspondientes a dicho epígrafe. En este caso, y si se diera la circunstancia de que la vacante se hallase cubierta con un trabajador contratado del exterior interinamente, éste cesará de modo automático.

SECCION 3.ª PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS

Art. 33.

1. Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirá provisionalmente cuando, a juicio de la Dirección, comunicado al Comité de Empresa, no pueda esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo o porque siendo de libre designación de la Dirección de la Empresa, la persona que haya de ocuparla se encuentre ausente por licencia, incapacidad laboral transitoria, servicio militar o en situación de excedencia forzosa. Esta provisionalidad no podrá exceder de seis meses ininterrumpidos o de los plazos establecidos para cada una de tales situaciones.

2. Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos.
- Ingresos.
- Cambio de puesto o traslado.

3. Por la Dirección se estudiará con el Médico de Empresa si por sus características la plaza vacante que se pretende cubrir es apta para ser ocupada por trabajadores que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas, en cuyo caso se le dará preferencia. De esta decisión se dará cuenta al Comité de Empresa.

4. Si una vacante temporal se transforma en definitiva y está cubierta temporalmente por un trabajador fijo de plantilla que hubiese accedido a ella por sistema de concurso, éste pasaría automáticamente a ocuparla con carácter definitivo.

SECCION 4.ª ASCENSOS

Art. 34. Los ascensos a categoría superior se realizarán por el sistema de:

- a) Libre designación de la Empresa.
- b) Concursos.
- a) Vacantes a cubrir por libre designación de la Empresa.

Las vacantes siguientes serán cubiertas por libre designación de la Dirección de la Empresa, salvo que opte por proveerlas por concurso:

- Grupo de Personal Superior: Todas las categorías.
- Grupo de Personal Técnico:
- Subgrupo de Técnicos Superiores: Todas las categorías.
- Subgrupo de Técnicos Medios: Todas las categorías.
- Subgrupo de Mandos Intermedios: Todas las categorías.

— Subgrupo de Técnicos Auxiliares: La categoría de OEMC/Jefe de Equipo.

- Grupo de Personal Administrativo:
- Subgrupo de Jefes Administrativos: Todas las categorías.
- Subgrupo de Ayudantes Administrativos: Las de Secretaría/Secretaria de Dirección y Secretario/Secretaria.
- Grupo de Personal Subalterno: Las categorías de Conserje y Vigilante Jurado.

Sin embargo, para la cobertura de estos puestos, la Dirección de la Empresa dará preferencia al personal fijo de plantilla, siempre que lo permitan las características de los mismos.

b) Vacantes a cubrir por concurso.

Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo de las categorías no mencionadas en el párrafo anterior, serán cubiertas por concurso entre el personal. En los concursos la antigüedad al servicio de la Empresa se puntuará necesariamente, otorgándole una valoración que no exceda del 25 por 100 del total de la puntuación, conforme se establece en las normas sobre concursos.

SECCION 5.ª CONCURSOS, NORMAS

Art. 35. *Concursos en refinería.*—En primer lugar se convocará concurso al que pueda asistir todo el personal que lo desee del Departamento en donde existe la vacante. Si con este concurso no se cubre, se convocará otro entre todo el personal de la Refinería.

A estos efectos serán considerados como Departamentos los siguientes: Administración, Mantenimiento, Operaciones, Personal, Seguridad y Técnico.

El personal administrativo que presta servicios en Dirección, Departamento Jurídico, Departamento de Operaciones, Departamento de Seguridad y Departamento Técnico se considerará como si todos pertenecieran al Departamento de Administración.

En el supuesto de que fuese creado un nuevo servicio dentro de la Refinería, la Dirección de la misma, de acuerdo con el Comité de Empresa, decidirá la procedencia de su incorporación, para lo concursos, a alguno de los grupos ya existentes.

Concurso en las Oficinas Centrales.—En primer lugar se convocará concurso al que puede asistir todo el personal que lo desee del Departamento y/o División donde exista la vacante a cubrir. Si por las razones que fueren la vacante no es cubierta por el personal de la misma, será convocado concurso entre todo el personal de las oficinas centrales de Madrid.

Opción para todo el personal.—Se convocará a concurso todo el personal de la Empresa, sin distinción de Centro de Trabajo, en los casos en que los concursos celebrados en Refinería y Oficinas Centrales no provean las vacantes a cubrir.

Bases para la convocatoria.—Las bases de la convocatoria para proveer las vacantes definitivas por concurso, se ajustarán al siguiente procedimiento.

1.º Por cada vacante definitiva que corresponda proveer por el sistema de concurso, se establecerán unas bases que regirán para el mismo.

2.º El anteproyecto de bases será preparado por el Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante.

3.º El anteproyecto de bases se remitirá al Departamento de Personal que radicará un proyecto y la convocatoria al concurso, que se publicará en los tabloneros de anuncios, durante un plazo no inferior a diez días para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones al Departamento de Personal, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.

4.º Se recabará del Médico de Empresa la aptitud física y psíquica del solicitante.

5.º Los aspirantes se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que para cada concurso se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el número 3, ante un Tribunal compuesto por:

—El Jefe del Departamento de Personal o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.

—El Jefe del Departamento en que se haya producido la vacante, o persona en quien delegue.

—Un vocal del Comité de Empresa o persona de la Empresa en quien delegue el Comité, que pertenecerá a un puesto de superior categoría al de la vacante.

Art. 36. *Falsedad en los datos aportados.*—Toda falsedad en los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso, o de nuevo ingreso, invalidará su nombramiento.

Art. 37. Programa y desarrollo de los concursos.

1.º La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría dentro de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teórico-práctico que se exigen.

Este programa será público a nivel interno de la Empresa.

La Empresa, para que los trabajadores puedan estar capacitados para su acceso a los puestos, inmediatamente superiores, procurará dar cursillos o facilitar la correcta aplicación de las materias contenidas en los programas, con una cadencia a determinar.

Cuando por razones técnicas o coyunturales, se vea la necesidad de modificar los programas, la Empresa, de acuerdo con los Comités de Empresa, añadirán anexos a dichos programas. Estos anexos no se podrán añadir en ocasión de estar convocado un concurso para su aplicación en el mismo.

2.º En el plazo máximo de diez días se comunicará a los concursantes si obtuvieron o no plaza.

3.º Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría, si no la hubiere, resolverá ante el Tribunal el Director del Centro de Trabajo.

4.º De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias se levantará un acta, de la cual una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

Art. 38. *Peones Ayudantes*.—Los Peones Ayudantes al cumplir cinco años de servicios a la Empresa en dicha categoría, y sin perjuicio de que puedan tomar parte en los concursos que se convoquen, serán ascendidos automáticamente a la categoría profesional de Ayudantes Especialistas; caso de no existir puestos vacantes de esta última categoría, continuarán realizando las mismas funciones.

SECCION 6.ª INGRESOS

Art. 39. Si la vacante definitiva no se hubiera podido cubrir con personal de la Empresa, bien por libre designación, bien porque el concurso hubiera quedado desierto, se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Las admisiones de personal en la Empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de colocación y empleo.

Art. 40. La Empresa podrá contratar libremente al personal de nuevo ingreso mediante las pruebas de aptitud que estime convenientes, en cada caso, en atención a las exigencias de los puestos a cubrir.

SECCION 7.ª PERIODO DE PRUEBA

Art. 41. Para el personal de nuevo ingreso se regulará por lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier plaza cubierta mediante concurso interno no tendrá periodo de prueba.

CAPITULO V

Movilidad funcional y geográfica

Art. 42. *Cambio de puestos*.—Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa y óptimo desarrollo de su personal, la Dirección podrá efectuar los cambios que estime convenientes en la asignación de puesto de trabajo, con las limitaciones propias derivadas de la naturaleza del puesto y la calificación profesional del trabajador, respetándose en igualdad de categoría y especialidad la mayor antigüedad.

El cambio de puesto, para el mismo grado de diligencia en el trabajo, no podrá comportar disminución de los ingresos que hubiera venido obteniendo, no computándose a estos efectos los pluses de nocturnidad, peligrosidad y turnicidad.

Se entenderá por cambio de puesto toda situación en la que tenga lugar el paso de un puesto de trabajo a otro, pudiendo llevar o no aparejado cambio o categoría superior.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

- Por petición del trabajador.
- Por mutuo acuerdo.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa.

En el primero de los casos citados, de accederse a su petición, el trabajador aceptará las condiciones económicas de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.

Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a lo establecido por las partes.

Si el cambio se realiza por decisión de la Dirección, salvo en los supuestos previstos anteriormente en que se estará a lo allí establecido, el trabajador percibirá la retribución de su categoría profesional y los restantes conceptos retributivos propios del puesto de trabajo que pase a ocupar.

Si el cambio de puesto decidido por la Dirección de la Empresa, tuviera por objeto adscribir al personal mayor de cuarenta años a puestos de trabajo más apropiados a sus aptitudes personales (si de no procederse así hubiera de prescindirse de sus servicios por disminución de su capacidad laboral, no teniendo derecho el trabajador a pensión de jubilación de la Seguridad Social), se respetarán la dignidad y la categoría profesional del mismo, así como su retribución cuando ésta no sea mejorada por dicha medida.

Art. 43. *Traslados*.—Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que implica, para el trabajador, un cambio permanente de residencia.

Con carácter general, el cambio de residencia comporta cambio de término municipal. Para el centro de trabajo de La Coruña, se considerarán como un sólo término municipal los de La Coruña y Arteixo.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En lo referente al apartado a) la petición se formulará por escrito y, de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúe por decisión de la Dirección de la Empresa, únicamente podrá llevarse a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria por parte del personal de la plantilla que reúna las condiciones exigidas, sin que pueda trasladarse a quienes tengan cuarenta y cinco años cumplidos o lleven prestando servicios en la Empresa más de diez años, y debiendo el traslado realizar en su nuevo puesto funciones similares a las que venía desarrollando.

El personal afecto a este Convenio no podrá ser trasladado a otra actividad no comprendida en el ámbito funcional de la misma.

Con ocasión del traslado forzoso, la Empresa:

a) Abonará al trabajador todos los gastos que el traslado origine.

b) Abonará una mensualidad completa de su salario real.

c) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario asignado, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

d) La Dirección optará entre proporcionar una vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando, de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia o compensarlo con una cantidad mensual no inferior al 15 por 100 de la dozava parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación.

e) Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado en su centro de trabajo de origen, tendrá aquél derecho preferente a cubrir dicha vacante, siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

CAPITULO VI

Vacaciones, jornada y horario, licencias y excedencias

Art. 44. *Vacaciones*.—Corresponden a todos los trabajadores de «Petroliber», veintidós días hábiles de vacaciones por año, computándose como inhábiles, a estos efectos, además de las fiestas oficiales del calendario laboral, todos los sábados y domingos que puedan encontrarse comprendidos dentro del período vacacional.

El periodo de vacaciones se iniciará a continuación del descanso, salvo petición en contrario del trabajador.

En caso de coincidencia en la solicitud del periodo de vacaciones que por razón del servicio no puedan ser simultaneadas, se otorgará prioridad al trabajador de mayor antigüedad en la Empresa, pero por una sola vez, rotándose en las siguientes.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiéndose dividir en periodos no inferiores a siete días. Para todo el personal se establecerá un calendario de acuerdo con las necesidades del servicio y desarrollándose preferentemente en cinco meses que incluye los de verano.

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

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez otorgadas las fechas de vacaciones, éstas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo.

Art. 45. *Interrupción de las vacaciones*.—Las vacaciones quedarán interrumpidas en los supuestos de enfermedad, accidente y maternidad, en los períodos establecidos legalmente como de baja, dando traslado a la Empresa en período hábil del oportuno parte de baja y los sucesivos informes sobre la misma.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación, y que sean de bidamente justificados. Sólo por la interrupción y finalizada la causa se le añadirán al trabajador tres días, más los perdidos por este motivo y por desplazamiento.

Ante la imposibilidad de disfrutar las vacaciones en el año natural por baja de enfermedad, maternidad y accidentes, y siempre que se haya trabajado seis meses como mínimo, y coincida dicha baja con las fechas programadas, se podrán disfrutar veintidós días hábiles del año siguiente.

Art. 46. *Jornada y horario de trabajo*.—Las remuneraciones que se establecen en el artículo 12 de este Convenio para el personal de «Petroliber» se refieren a una jornada anual de 1.816 horas.

El exceso de las trabajadas sobre estas 1.816 horas, se abonarán como extraordinarias.

Además, para el personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, aquellas fiestas laborales no coincidentes en domingos, que sean trabajadas según el calendario anual establecido, se abonarán como horas extraordinarias y al módulo de las mismas y, por tanto, no se computarán dentro de la referida jornada anual.

Todo ello conforme a lo establecido en los artículos 28.5 y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se mantienen con carácter personal las jornadas inferiores a la indicada en el párrafo anterior, que puedan existir con anterioridad al 1 de enero de 1981.

En el Centro de trabajo de Madrid, el horario continuará siendo de ocho a quince horas de lunes a viernes.

En el Centro de trabajo de La Coruña existen dos horarios, el de jornada normal y el de jornada de turno.

El horario de jornada normal continuará de nueve a diecisiete, cuarenta y cinco horas de lunes a viernes, partiendo la jornada en cuarenta y cinco minutos para el almuerzo conforme a la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de octubre de 1980. Continuará el horario especial de cobertura de fin de semana, que realizan ciertos trabajadores, consistente en la prestación de trabajo durante ocho horas los sábados y domingos, con descanso compensatorio de dos días, a elección del trabajador, en la semana siguiente. El grupo de personal que está obligado a seguir este horario especial lo hará de forma rotativa y según un calendario establecido por el Jefe del Departamento correspondiente.

El horario de trabajo en régimen de turno será de siete a quince horas, de quince a veintitrés horas y de veintitrés a las siete horas del día siguiente.

Dentro del sistema de turno, el turno «H» es una dotación de reserva para sustituciones y continuará disponible, para cambios de turno, cuando se le comunique antes de la finalización de la jornada de trabajo del viernes. El turno «H» será rotativo e igual en tiempo para todo el personal, siempre que sea posible, y cumplirá el mismo horario que la jornada normal, siempre que mantenga su condición de turno «H».

Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado.

No obstante, la Empresa procurará conseguir la sustitución en cuatro horas, realizando las gestiones para evitar la prórroga de jornada durante todo el relevo.

Se facilitarán los cambios de turno cuando éstos sean de mutuo acuerdo entre los trabajadores y sin que ello represente repercusión económica.

Cuando se conceda permiso al personal de turno en fista laboral no habrá lugar a descuento alguno, ni abono por concepto de horas extras.

Cuando el trabajador en turno «H» tenga que incorporarse para realizar su jornada de trabajo en el turno de noche, se le dará descanso durante su jornada y si en esta jornada hubiera realizado ocho o menos horas, éstas se le retribuirán como extraordinarias.

Un ciclo de trabajo de derecho al descanso correspondiente. Si un trabajador ha de trabajar en los días que corresponden a su descanso, quedará a su opción percibir el abono compensatorio correspondiente o descansar un día por cada un trabajador. Si durante un ciclo de trabajo hay un cambio programado a otro turno que suponga retraso en el disfrute del descanso semanal, se aplicará el criterio de dar previamente un descanso compensatorio (o abono en caso de necesidad) de un día, si el tiempo trabajado es igual o inferior a tres días. El descanso será de dos días cuando se haya trabajado más de tres días (se podrá compensar con abono en caso de necesidad).

El descanso anticipado, por incorporación de vacaciones a un turno en los días en que éste libre, es una eventualidad en favor del trabajador. Si éste fuera requerido al trabajo en dichos días de descanso, no habrá adquirido derecho a compensación.

Provisionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el personal queda obligado, previo aviso con cuarenta y ocho horas, a someterse al régimen de turnos rotativos.

Si después de haber abandonado el trabajo por finalización de su jornada, algún trabajador fuera llamado por la Dirección de la Empresa para realizar algún servicio, se la abonarán como horas extraordinarias las horas que trabaje, percibiendo como mínimo el importe de tres horas, aun en el supuesto de que, al presentarse al trabajo, ya no se consideren necesarios sus servicios.

Entre la finalización de un trabajo y el comienzo de la jornada de trabajo del día siguiente mediarán como mínimo doce horas; si dicho trabajo se prolongase después de la jornada laboral en ocho horas, se descansará el día siguiente además de percibir la retribución extraordinaria correspondiente.

Art. 47. Guardia y retén.—Las características de la industria requieren el establecimiento de sistemas de guardia y retén en sus centros de trabajo, para atender tareas o asuntos inaplazables, fuera de la jornada.

Se entiende por guardia la presencia periódica y programada del trabajador en el centro de trabajo en día de descanso o festivo durante las horas preestablecidas, realizando los trabajos a que se refiere el apartado anterior.

Se entiende por retén la situación en la que el trabajador se encuentra a disposición de la Empresa fuera del centro de trabajo, pero dentro del radio de acción del sistema de localización establecido.

La Dirección de la Empresa elaborará, oyendo a los trabajadores afectados, un calendario anual de guardias y retenes.

La guardia se retribuirá al módulo de la hora extraordinaria y el retén al módulo de la ordinaria.

Art. 48. Excedencia voluntaria.—La Compañía podrá conceder excedencia voluntaria a su personal por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años, siempre que se den al mismo tiempo las condiciones siguientes:

a) Que el motivo de la excedencia responda a fundamentos de orden familiar, estudios u otro.

b) Que el personal que la solicite lleve más de dos años al servicio de la Empresa.

c) Que no se encuentre un 2 por 100 de la plantilla en tal situación o, aunque no se diera la anterior circunstancia, se hallaren disfrutando la excedencia dos trabajadores del mismo Departamento.

La falta de veracidad en la exposición de las circunstancias condicionantes dejará sin efecto la excedencia, por vicio de consentimiento, estando facultada la Compañía para rescindir el contrato de trabajo con el excedente, dando por extinguida toda relación laboral.

Admitiéndose que los motivos de tipo familiar o estudios pueden dar lugar a trabajos por cuenta propia o ajena del excedente, si ellos fueran propios de su profesión en la Empresa, dejaría igualmente sin validez la excedencia, con los efectos señalados en el párrafo anterior.

No se computará a efecto alguno el tiempo transcurrido en esta situación. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa; pero con antelación de treinta días naturales a la expiración de la excedencia, deberá el interesado solicitarlo por escrito. La omisión de esta diligencia, en su forma y fondo, se interpretará por la Compañía como manifiesto deseo de no reincorporación, pasando a considerar la baja como definitiva a todos los efectos.

Art. 49. Excedencia forzosa.—Se considerará excedencia forzosa la derivada del cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, y el desempeño de cargos públicos o sindicales, de ámbito provincial o superior, cuando las disposiciones legales vigentes así lo establezcan y durante el tiempo de permanencia en esta situación.

La excedencia forzosa no dará derecho al personal que la disfrute a la percepción de retribución alguna, salvo en el supuesto de Servicio Militar que percibirá el 100 por 100 de su sueldo base durante el período de permanencia en esta situación.

Concluido el motivo o razón para el que fuera otorgada, el beneficiario podrá incorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 50. Licencias retribuidas y no retribuidas.

Retribuidas.—El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

- Matrimonio, quince días naturales.
- Fallecimiento del cónyuge, cuatro días naturales.
- Fallecimiento de padres e hijos, cuatro días naturales.
- Fallecimiento de hermanos o nietos, tres días naturales.
- Fallecimiento de familiares políticos del mismo grado, tres días naturales.
- Fallecimiento de abuelos, tíos carnales o políticos y sobrinos, un día natural.
- Alumbramiento de esposa, tres días naturales.
- Bodas de hijos o hermanos, un día natural.
- Primera Comunicación de hijos, un día natural.
- Traslado del domicilio habitual, un día natural.
- Para estos tres últimos casos es necesario solicitar el permiso con una semana de anticipación.
- Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, en que la licencia será de hasta tres días naturales. A estos efectos, los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consaguíneos en el mismo grado.
- Por motivos distintos de los recogidos anteriormente o cuando se trate de prolongar la ausencia por tiempo superior al que se señala para cada uno de ellos, bien por razón de distancia o por otras causas justificadas la Dirección de la Empresa podrá autorizar al trabajador para que falte al trabajo, en las condiciones que en cada caso se determinen.

No retribuidas.—Se podrán conceder a los trabajadores, previa solicitud al Departamento de Personal, licencias sin retribución que no excedan en total de diez días naturales año.

La duración de estas licencias será determinada en cada caso por el Departamento de Personal y supeditada a las necesidades de la Empresa.

CAPITULO VII

Realizaciones sociales

Art. 51. Comedor.—El personal adscrito al complejo industrial de La Coruña, que trabaje en horario de jornada normal, podrá usar el comedor instalado en dicho recinto, efectuando el almuerzo, que sólo se servirá en los días laborables.

La Empresa contribuirá con una aportación para que el coste diario por comida efectuada represente al trabajador la cantidad ya establecida.

Al personal que trabaja en régimen de turno se le servirá, por cuenta de la Empresa, el alimento sólido y la bebida esta-

blecida en el artículo 73 bis del Reglamento de Régimen Interior.

En las oficinas de Madrid y también por cuenta de la Empresa se servirá un desayuno.

Art. 52. *Ayuda al estudio.*—La Empresa convocará anualmente la concesión de Ayudas para facilitar los estudios que realice el personal fijo de plantilla, así como sus hijos beneficiarios.

Las ayudas al estudio consistirán en una cantidad en metálico para cada tipo de estudios cuya cuantía, así como los requisitos y condiciones para obtenerlas, se determinarán en cada convocatoria anual de la que se dará cuenta a los Comités de Empresa.

Los importes de las ayudas para el curso 1980-81 son:

Enseñanza	Importe anual máximo — Pesetas
Educación Preescolar (a partir de los tres años).	11.832
General Básica I	20.280
General Básica II	30.418
Bachillerato o Formación Profesional	37.178
Enseñanza Superior	84.496 (1)
	45.628

(1) Cuando el estudiante realice sus estudios permanentemente fuera del lugar de su residencia familiar, la ayuda normal de 45.628 pesetas será complementada con otra de 38.868 pesetas para gastos de alojamiento, lo que totaliza el indicado importe de 84.496 pesetas.

Por lo que se refiere a la cuantía de las ayudas, dentro de las cifras máximas establecidas para un curso completo, la Dirección de la Empresa resolverá teniendo en cuenta la propuesta de la representación del personal y el coste real del tipo de estudio para el que se solicite la ayuda.

Ayudas especiales.—Cuando se trate de estudios especiales (de los no previstos anteriormente), la solicitud deberá informar con la necesaria extensión acerca de la modalidad de estudio, cuantía de los gastos originados, etc., para que puedan ser considerados por la Dirección, previo informe de la representación de los trabajadores.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas para la «convocatoria de ayudas al estudio, curso 1980-1981», depositadas en el IMAC.

Art. 53. *Ayuda médico-farmacéutica, sanatorial y quirúrgica.*—La Empresa, anualmente, otorga ayudas económicas —cuya cuantía se establece en las normas por las que se rige su concesión— a sus trabajadores para que, con cargo a ellas, puedan atender, en parte, a los gastos que les ocasione la asistencia médica que libremente soliciten para ellos o sus beneficiarios y la medicación que les prescriban.

Las cuantías de la ayuda médico-farmacéutica para el año 1981 son las siguientes: 8.452 pesetas por titular y 5.282 pesetas por beneficiario.

Con independencia de estas ayudas médico-farmacéuticas, la Empresa sufragará al trabajador los gastos ocasionados a él o a sus beneficiarios por asistencia a sanatorios, intervenciones quirúrgicas o partos, con arreglo a las tarifas que para cada supuesto se han establecido.

La concesión de estas ayudas se regulará por las normas establecidas, depositadas en el IMAC.

Art. 54. *Clinica de Empresa.*—Dirigida por el Médico de Empresa con asistencia de Ayudantes Técnicos Sanitarios, existe en refinería, un servicio de clínica dotado con todos los elementos necesarios para realizar, entre otras, las siguientes funciones:

- Servicio permanente de guardia durante las veinticuatro horas por ATS.
- Prestación de los primeros auxilios en el caso de accidente o enfermedad durante el trabajo. El trabajador, por prescripción del servicio permanente de guardia y previa autorización de su superior correspondiente, podrá ausentarse del trabajo.
- Prestación gratuita de especialidades farmacéuticas de uso más frecuente, para lo cual se dispone de un pequeño depósito de medicamentos, así como realización de curas e inyecciones.
- Reconocimiento anual obligatorio de todo el personal consistente en radioscopia, toma de tensión arterial, análisis de orina y sangre.
- Reconocimientos trimestrales del personal que trabaja con productos tóxicos.
- Servicio de ambulancia para la evacuación de enfermos y/o accidentados.
- Colaboración con las campañas de la Dirección General de Sanidad vacunando a todo el personal y familiares contra la poliomielitis, viruela, tuberculosis, difteria, gripes, catarros, etc.
- Realización de cursillos de primeros auxilios.

En las oficinas centrales de Madrid y dirigido por el Médico de Empresa con asistencia de un ATS existe un servicio similar al anterior durante las horas de oficina.

Art. 55. *Pensiones de jubilación, viudedad, orfandas e invalidez.*—Se incorpora al presente Convenio Colectivo en su apéndice II el Reglamento de Pensiones, aprobado para la Empresa por la Dirección General de Previsión del Ministerio de Trabajo por Resolución del 23 de enero de 1967, que establece desde el 13 de julio de 1966 un sistema de mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social para conseguir un adecuado nivel de cobertura de los pensionistas por jubilación o invalidez y de las viudas, huérfanos y otros familiares de los trabajadores fallecidos.

La Empresa proseguirá dotando al fondo de pensiones complementarias con el 10,70 por 100 de la nómina.

Con objeto de no modificar la redacción del apéndice II, aprobado por la Dirección General de Previsión del Ministerio de Trabajo, se acuerda que, donde hace referencia al Jurado de Empresa y Enlaces Sindicales, se entenderá hecha mención al Comité de Empresa y miembros del Comité de Empresa.

Art. 56. *Anticipos.*—La Empresa ha constituido un fondo de anticipo, dotado con 15 millones de pesetas, para los trabajadores del centro de trabajo de La Coruña y con cinco millones de pesetas para los de las oficinas centrales.

Tales anticipos, que son independientes de los que legalmente corresponden por los haberes devengados, serán autorizados por los Comités de Empresa, de acuerdo con el Reglamento interno de la Junta Rectora del Fondo de Anticipos, que regula esta prestación.

Art. 57. *Plan de fomento al ahorro.*—Consiste esta realización social en que la Empresa aporta determinadas cantidades a las cartillas de ahorro de aquellos trabajadores que se hayan acogido al denominado «plan de fomento al ahorro», cuyo Reglamento está visado por la Comisión Negociadora del Convenio.

Los incentivos para el ahorro consisten en tres tipos distintos en forma de aportación empresarial por:

- 1.º Ahorro anual:
 - a) Aportación empresarial.
 - b) Premios por sorteo.
- 2.º Mantenimiento del ahorro.
- 3.º Perseverancia en el ahorro durante la vida laboral.

Con objeto de atender a los incentivos señalados, la Compañía destina anualmente una cantidad equivalente al 5,75 por 100 del coste de la nómina anual (sueldo base, turnicidad, premios de antigüedad y vinculación).

Para el año 1981 se tomará el 5,25 por 100 en lugar del 5,75 por 100.

Art. 58. *Transporte.*—Para la ida y regreso al trabajo del personal femenino o del trabajo en turno la Empresa tiene establecido un sistema de transporte gratuito desde determinados puntos de la ciudad de La Coruña hasta la refinería o el terminal marítimo.

Art. 59. *Vestuarios, ropas de trabajo y equipo de seguridad.* Se dotará de vestuario y ropa de trabajo a los trabajadores que se expresan y en la forma que se indica:

- a) Se proporcionará uniforme al personal de cocina, comedor, Conductores, Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Guardas y Botones. Estos uniformes tendrán una duración mínima de un año.
- b) A todos los operarios se les proporcionará trajes de trabajo (monos), los cuales tendrán una duración mínima de seis meses.
- c) Al personal de laboratorio y clínica se les proveerá de batas de trabajo, cuya duración mínima será de seis meses.
- d) Igualmente la Empresa dotará de los equipos de seguridad convenientes al personal cuya función lo requiera.

Los plazos de duración de las prendas más arriba señaladas podrán ser reducidos, a juicio de la Dirección de la Empresa; los demás tipos de ropa de trabajo que la Empresa pueda proporcionar tendrán la duración que en cada caso se fije.

Las prendas y vestuario de trabajo que la Empresa proporciona son propiedad de la misma. El poseedor no podrá utilizarlas más que durante el servicio y está obligado, por su cuenta, a conservarlas y mantenerlas en buen estado de presentación y limpieza durante el período mínimo de duración y a devolverlas en los casos en que deba dejar de usarlas o al sustituir las por otras nuevas.

Art. 60. *Economato.*—Se mantendrá la adhesión de la Compañía al Economato laboral «Esdeco», en la Coruña, y «Eclarema», en Madrid, asumiendo, a su cargo, la Empresa las cuotas de los trabajadores fijos en plantilla, así como las de los pensionistas residentes en La Coruña y Madrid.

A petición de una de las partes, Empresa o Comité de Empresa, podrán sustituirse los Economatos citados en el párrafo anterior por otros elegidos de común acuerdo.

Si por cualquier circunstancia desapareciese esta mejora social y la Empresa no lograra adherirse a otro Economato laboral similar, las cuotas revertirán en favor de cada trabajador.

Art. 61. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*—La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida-accidentes para todos los trabajadores fijos de plantilla con prima anual exclusiva a cargo de la Empresa.

El capital asegurado por trabajador es de un millón y medio (1.500.000) de pesetas para los casos de fallecimiento por

muerte natural o incapacidad profesional y permanente, de tres millones (3.000.000) de pesetas en caso de fallecimiento por accidente y de cuatro millones y medio (4.500.000) de pesetas si la muerte sobreviene por accidente de circulación.

Art. 62. *Premios y trofeos de seguridad.*—La Empresa establece anualmente unos premios en metálico y un trofeo de seguridad para premiar a los trabajadores del centro de trabajo de La Coruña que, individualmente o por secciones, se hayan destacado más en la consecución de los objetivos establecidos por el Departamento de Seguridad de la Empresa.

Art. 63. *Grupo de Empresa del centro de trabajo de La Coruña.*—Estará formado por cinco miembros elegidos de entre todo el personal, más un miembro nato de entre los componentes del Comité de Empresa y otro elegido por la Dirección de la Empresa. Las elecciones para miembros del Grupo de Empresa se hará coincidir con las de las de los Comités de Empresa y dicho cargo tendrá la misma duración. El Grupo de Empresa asumirá en exclusiva, la organización de las actividades que se establecen en el presente Convenio, bajo la fiscalidad económica de la Dirección de la Empresa y fuera de las horas de trabajo.

La Empresa asignará anualmente una cantidad para poder realizar dichas actividades. Los componentes de esta Comisión elaborarán un Reglamento para el funcionamiento interno del Grupo de Empresa. Sus competencias abarcan la organización de las siguientes actividades:

- Bienales de Literatura, Pintura, Fotografía, Cine, etc.
- Deportes, juegos y entretenimientos.
- Pabellón náutico y pista polideportiva.
- Biblioteca circulante.
- Camping y pabellón de Aranga.
- Fiesta infantil de Navidad.
- Revista de Empresa.

Art. 64. *Grupo de Empresa del centro de trabajo de Madrid.* El personal del centro de trabajo de Madrid elegirá en el año 1981 los miembros de su Grupo de Empresa y propondrá a la Dirección un programa de actividades. Entre tanto se constituya este Grupo el personal participará conjuntamente con el del centro de trabajo de La Coruña en las bienales indicadas y en la revista de Empresa.

Art. 65. *Ayuda a la vivienda.*—Es propósito de la Dirección de la Empresa instrumentar un sistema de ayuda a la vivienda compatible económicamente con sus posibilidades actuales y que pueda continuar proporcionando a su personal ayuda para la adquisición de la vivienda, como ha venido haciendo con anterioridad a este Convenio.

Art. 66. *Fumaderos y máquinas de bebidas.*—La Empresa mantendrá, dentro de las dependencias de su centro de trabajo de La Coruña, los necesarios locales apropiados para fumar. Asimismo tiene e instalará nuevas máquinas para conservación de bebidas en los lugares apropiados de sus recintos del centro de trabajo de La Coruña.

Art. 67. *Sala de reuniones.*—La Empresa facilitará los locales adecuados para la celebración de reuniones del personal, de acuerdo con las normas que rigen para la concesión de los mismos.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 68. *Composición y funciones del Comité de Seguridad.* Con las funciones y carácter que determina el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el deseo de potenciar su actuación, existirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada uno de los centros de trabajo de la Compañía.

Su composición será la siguiente:

Centro de trabajo de La Coruña.

Presidente: Director de Refinería o persona en quien delegue.

Vocales:

Jefe del Departamento de Seguridad.

Jefe del Servicio Médico de Empresa.

Ayudante Técnico Sanitario.

Técnico de Seguridad.

Un Secretario de entre los Administrativos.

Cuatro representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

Centro de trabajo de Madrid.

Presidente: De libre designación por la Dirección de la Empresa.

Vicepresidente: Médico de Empresa.

Vocales:

Ayudante Técnico Sanitario.

Técnico de Seguridad.

Un Secretario de entre los Administrativos.

Tres representantes de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

Funciones.—Serán funciones de este Comité las de promover el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estinen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Organismo competente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se retardará si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso. De estas reuniones se le vantarán acta y se enviará adonde proceda.

La Compañía facilitará al Comité de Seguridad e Higiene los datos necesarios para el buen desempeño de las funciones a que le faculta la Ley.

Accidentes.—La Empresa facilitará en todo momento la visita de cualquier miembro del Comité de Seguridad e Higiene que fuese requerida por cualquier trabajador que denuncie riesgo inminente de accidente.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene elegidos en representación de los trabajadores participarán en la confección de los informes de accidentes.

Siniestros.—El servicio contra incendios es permanente y en caso de siniestro todo el personal de la factoría cumplirá las órdenes del Director de la misma o de aquella persona en quien haya delegado, cumpliendo todos aquellos servicios que le sean ordenados, sin distinción de categoría ni cargos, para colaborar con una mayor eficacia a la extinción de siniestros.

Norma subsidiaria.—En lo no previsto en el Reglamento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones complementarias.

CAPITULO IX

Funciones de la representación de los trabajadores y acción sindical en la Empresa

Art. 69. *Norma general.*—Esta materia se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores promulgado con fecha 10 de marzo de 1980, Ley 8/1980, y cuantas disposiciones oficiales regulen su funcionamiento.

De todas las notas y avisos de la Dirección que sean publicados en los tablones de anuncios se facilitará una copia al Comité de Empresa a efectos de que si éste lo estima oportuno proceda a su publicación en el idioma vernáculo correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los trabajadores que el 9 de abril de 1981 ostenten la categoría profesional de Oficial tercera de Mantenimiento, Operador de tercera, Ensayista de segunda y Auxiliar Administrativo, conservarán, con carácter excepcional, el derecho al ascenso, respectivamente, a Oficiales de segunda de Mantenimiento, Operador de segunda, Ensayista de primera y Oficial segunda Administrativo, por rigurosa antigüedad, con ocasión de vacante y teniendo que asistir, si así lo estima la Empresa, a un curso de capacitación.

Segunda.—Los Ayudantes Especialistas del Taller Mecánico pueden ascender a Oficiales de tercera de dicho Taller si superan un curso de capacitación y aptitud. Al no existir en dicho Taller vacantes de Oficiales de tercera, por cada ascenso a Oficial de tercera que se lleve a efecto conforme al párrafo anterior se amortizará una plaza de Ayudante Especialista.

Tercera.—Para este año de 1981 se adoptarán las medidas transitorias pertinentes para que el acuerdo alcanzado sobre jornada anual y vacaciones pueda llevarse a efecto, en el tiempo y forma posibles debido a haber transcurrido ya, en la fecha en que se ha alcanzado el acuerdo del Convenio, una parte de este año.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.—Las realizaciones sociales, cuyos Reglamentos no están incorporados a este Convenio Colectivo, se regirán por sus Reglamentos respectivos, cuyos textos están visados por los miembros de la Comisión Negociadora.

Segunda.—El personal con contrato de trabajo eventual en la fecha de vigencia de este Convenio sólo tendrá derecho a las realizaciones sociales en cuanto que con arreglo a la norma que las regule, resulten aplicables a la eventualidad. En consecuencia, sólo tendrán derecho al seguro colectivo de vida-accidentes, comedor, protección a la familia, protección a subnormales y/o la participación en beneficios y paga de febrero en proporción al tiempo trabajado.

DISPOSICION FINAL

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior y la Ordenanza Laboral del Refino de Petróleos en cuanto se opongan a lo está regulado en este Convenio Colectivo.

En todo lo no previsto en el Convenio, en el Reglamento de Régimen Interior o en la Ordenanza, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

APENDICE I

Tabla de salarios base anual (distribuidos en catorce pagas)

	Pesetas
Técnico Superior:	
Máximo	2.288.154
Mínimo	1.266.608
Analista de Sistemas	2.210.404
Ayudante Técnico:	
Máximo	2.106.104
Mínimo	1.100.666
Jefe de Turno	1.992.662
Jefe de primera Administrativo:	
Nivel 1	1.666.748
Nivel 2	1.634.338
Jefe de Taller:	
Nivel 1	1.685.730
Nivel 2	1.665.342
Jefe de segunda Administrativo, Jefe de Almacén, Analista, Analista Programador	1.665.342
Secretaría Dirección General:	
Nivel 1	1.690.470
Nivel 2	1.521.828
Ayudante de Terminal	1.482.404
Coordinador R. P. P.	1.390.858
Oficial de primera Programador, Programador	1.347.248
Analista, Delineante Proyectista, Jefe de Vigilancia contra incendios	1.336.580
O. E. M. C. Jefe de Equipo:	
Nivel 1	1.318.254
Nivel 2	1.272.866
Oficial de primera Administrativo, Secretaria:	
Máximo	1.312.192
Mínimo	1.208.228
Conserje	1.307.376
Operador I	1.278.256
Capataz	1.268.512
Ayudante Técnico Sanitario, Auxiliar Técnico	1.218.420
Oficial de primera de Mantenimiento	1.195.124
Oficial Almacenero	1.136.814
Operador Ordenador	1.121.750
Conductor:	
Máximo	1.120.546
Mínimo	924.308
Ensayista de primera	1.103.228
Cocinero	1.094.268
Ordenanza Conductor	1.088.052
Oficial de segunda Administrativo, Perforista Verifi- cador, Operador II, Oficial de segunda de Mantene- miento	1.081.688
Almacenero	1.078.070
Operador III, Oficial de tercera de Mantenimiento, Ensayista de segunda, Ayudante de Almacén	1.018.794
Auxiliar Administrativo, Auxiliar Técnico Marítimo, Telefonista:	
Máximo	1.018.794
Mínimo	1.016.470
Ayudante Especialista, Ayudante Comedor, Guarda, Ordenanza	953.988
Peón Ayudante, Fregadora Pinche	899.822
Guarda del Pabellón de Aranga	841.470

APENDICE II

Reglamento por el que se rige el plan de pensiones complementarias de las concedidas por la Seguridad Social, aprobado por la Dirección General de Previsión del Ministerio de Trabajo por Resolución del día 23 de enero de 1967

I. ALCANCE Y FINALIDAD DE LAS PRESENTES NORMAS

Artículo 1.º *Contenido.*—Se regirá por las presentes normas el régimen de mejoras de la Seguridad Social obligatoria establecido en favor de su personal por la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», con carácter permanente, en forma voluntaria y a su exclusivo cargo.

Art. 2.º *Finalidades.*—A través de dicho régimen, la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», pretende garantizar a su personal y a los familiares del mismo, definidos como beneficiarios en las presentes normas, adecuada protección en las contingencias y situaciones en ellas reguladas; facilitar el merecido descanso a quienes vincularon sus mejores

afanes al desarrollo de la Empresa y posibilitar, al mismo tiempo, la promoción a los cargos de responsabilidad de los jóvenes valores.

II. PERSONAS CON DERECHO A CAUSAR LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 3.º *Personas con derecho. Requisito general.*

1. Causarán derecho a las prestaciones, cuando reúnan las condiciones específicamente exigidas para cada una de ellas, quienes al ocurrir el hecho causante de las mismas sean empleados fijos de plantilla de «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos S. A.», y perciban una remuneración periódica consignada en nómina regular.

2. Asimismo, cuando reúnan las citadas condiciones causarán derecho a las prestaciones de los apartados VII, VIII y X quienes con posterioridad a la vigencia de las presentes normas fallezcan después de haberse jubilado en la Empresa o causado baja en la misma por haber sido declarados inválidos con derecho a pensión de la Seguridad Social

Art. 4.º *Situaciones asimiladas.*—Se considerarán comprendidos en el número 1 del artículo anterior los trabajadores de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», que al ocurrir el hecho causante de una prestación se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, licencia sin remuneración, excedencia forzosa, suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o en alguna de las demás que la legislación de Seguridad Social asimile al alta para las contingencias de que se trate, siempre que no suponga desvinculación definitiva de la Empresa. Se considerará en todo caso como desvinculación al desempleo total y subsidiado.

III. DE LAS PRESTACIONES MEJORADAS Y SUS CARACTERES

Art. 5.º *Extensión objetiva del régimen de mejoras.*—Serán objeto de mejora las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez y en favor de familiares que concede la Seguridad Social.

En los supuestos excepcionales recogidos explícitamente en estas normas la Empresa podrá conceder prestaciones aun en el caso de que las contingencias mencionadas en este artículo no originen pensiones de la Seguridad Social.

Art. 6.º *Forma de los complementos.*—Las prestaciones concedidas con arreglo a este régimen vestirán la forma de un complemento de las pensiones otorgadas por la Seguridad Social o de cualesquiera otras a que el trabajador o sus familiares tengan derecho por el mismo hecho causante y como consecuencia de su vinculación a la Empresa, en virtud de la legislación, Convenio Sindical Colectivo u otros títulos de exigir vigentes al tiempo de producirse aquel hecho.

La Empresa asumirá, en su caso, el pago de la diferencia entre las cantidades devengadas por todos los títulos antes citados y el porcentaje garantizado en virtud de las presentes normas para cada categoría de las enumeradas en el artículo anterior.

Art. 7.º *Bases reguladoras de los complementos.*

1. Se considerará como remuneración y servirá de base reguladora para el cálculo de los complementos el conjunto de las cantidades líquidas que, en el momento de producirse el hecho causante, corresponda anualmente al trabajador por los siguientes conceptos:

- Las percepciones de todas clases que sean fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento.
- Las que sin ser de cuantía fija sean exigibles periódicamente, tales como la participación en beneficios.
- El plus familiar o la prestación de la Seguridad Social que lo sustituya.
- El plus de peligrosidad.

2. No serán en ningún caso objeto de cómputo a los efectos indicados:

- Las cantidades que, cualesquiera que haya sido su periodicidad o frecuencia, haya percibido el trabajador de la Empresa a título de liberalidad, siendo aleatoria su concesión y cuantía.
- Las percibidas en concepto de horas extraordinarias.
- Las que tengan su fundamento en la indemnización de gastos que el trabajador debía realizar con ocasión de su trabajo, tales como el plus de distancia, servicio de comedor, etcétera.
- Las que bajo el concepto de ayuda económica abone la Compañía como realizaciones sociales gratificables, tales como ayuda al estudio, ayuda médico-farmacéutica, etc.

3. Para la determinación de la cuantía computable de las remuneraciones a que se refiere el apartado b) del número 1 se tendrá en cuenta el promedio que hubiese representado para el trabajador en el último quinquenio anterior al hecho causante.

4. Las remuneraciones a que hace referencia el apartado c) del número 1 se computarán en la cuantía en que el trabajador las percibiera al producirse el hecho causante y en tanto que subsistan los familiares que motiven la prestación, de conformidad con las disposiciones vigentes en cada momento; las

variaciones familiares darán lugar al correspondientes reajuste. Este concepto dejará de computarse cuando, de conformidad con lo previsto en el número VI de la disposición transitoria 4.ª del texto articulado I de la Ley de Seguridad Social, se aplique a los pensionistas el régimen de prestaciones familiares.

Art. 8.º Normas generales para el cómputo de los periodos de servicio.

1. Se considerará como período de servicio a la Empresa para el cómputo del exigido en relación con la prestación de jubilación el efectivamente servido en ella en las condiciones y situación a que se refiere el número 1 del artículo 3.º

2. Por excepción, tendrá la misma consideración el tiempo que el empleado de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», haya servido en otra u otras Empresas si cuando se incorporare a ella o ellas así se lo manifestó la Dirección de aquella Compañía en forma escrita.

3. No se estimará como período de servicio a los efectos de este artículo el transcurrido por el trabajador en cualquiera de las situaciones del artículo 4.º, con la única excepción de la de incapacidad laboral transitoria, cualesquiera que fuere la causa de ésta.

Art. 9.º Régimen jurídico de las mejoras.—Las mejoras concedidas por virtud de las presentes normas tendrán los caracteres y el régimen jurídico prevenidos en la legislación de Seguridad Social para las mejoras voluntarias.

Art. 10. Devengo y pago de las mejoras.

1. Los trabajadores o sus familiares beneficiarios causarán el derecho de los complementos de pensión desde la fecha en que se produzca la jubilación, la declaración de invalidez o la muerte, si bien el reconocimiento de su cuantía y su pago serán posteriores a la concesión por la Seguridad Social de las pensiones que se complementen.

2. El importe íntegro anual de las mejoras concedidas se dividirá por catorce mensualidades, abonándose dobles las correspondientes a los meses de julio y diciembre de cada año.

Art. 11. Alteración de circunstancias.—Una vez fijada la cuantía de un complemento con arreglo a las presentes normas no se reducirá aun cuando la Seguridad Social revalorice la pensión que sirvió de base para su cálculo, pero la Empresa no estará obligada a actualizarlo por dicha causa, ni a aumentar su cuantía por el retraso o impago por la Seguridad Social de la pensión oficial reconocida.

IV. REGIMEN FINANCIERO

Art. 12. Obligaciones asumidas por la Empresa.—La «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», asume directamente y a su exclusivo cargo el pago de las mejoras concedidas.

Las cantidades devengadas por los pensionistas gozarán de las preferencias y protección jurídica otorgada por el ordenamiento jurídico a los haberes del personal activo.

Por la misma razón, el derecho al percibo de pensión es personalísimo e intransferible. Cualquier intento de transferencia a título oneroso o gratuito a persona distinta del beneficiario no será reconocido ni admitido.

Art. 13. Fondo de mejoras de pensiones.—En el caso de que la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», lo considere conveniente, podrá constituir un fondo de mejoras de pensiones, que se regirá en tal supuesto por los principios generales siguientes:

1. Se dotará con las cantidades que la Empresa destine anualmente, bien en cuantía alzada, bien estableciendo el porcentaje que estime conveniente sobre los haberes del personal en activo. Los productos financieros de las inversiones realizadas con los eventuales remanentes del fondo ingresarán en el mismo de forma automática.

Sin perjuicio de su obligación de pagar las mejoras, la Empresa podrá dejar de efectuar nuevas aportaciones al fondo cuando lo considere conveniente.

2. El fondo carecerá de personalidad jurídica propia, pero disfrutará de independencia contable, sin que las cantidades por el mismo satisfechas, o los remanentes de las mismas, puedan en ningún caso confundirse con otras cuentas de la Empresa. A tal efecto, en los libros de contabilidad de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», figurará la existencia del fondo en cuenta independiente.

3. Las cantidades que constituyan el activo del fondo estarán afectas de forma exclusiva al cumplimiento y garantía de las mejoras concedidas, sin que puedan aplicarse a responsabilidad distintas contraídas por la Compañía.

V. DE LA CONCESIÓN, GOBIERNO Y ADMINISTRACION DE LAS PENSIONES

Art. 14. Junta Rectora.—Se constituirá una Junta Rectora del Régimen de Pensiones Complementarias, que estará compuesta por los siete miembros siguientes:

Presidente: El Director general de la Compañía.

Presidente suplente: El Subdirector general de la Compañía.

Vocales:

El Jefe del centro de trabajo de los existentes que tenga mayor número de personal en su plantilla, con excepción de las oficinas centrales; suplente de este Vocal será el Jefe Administrativo del mismo centro de trabajo.

El Jefe de Personal de las oficinas centrales; suplente, el empleado que en su ausencia le sustituya en sus funciones.

El Jefe de Personal del centro de trabajo que ocupe el segundo lugar por mayor número de personal en su plantilla, con excepción de las oficinas centrales; suplente, el empleado que en su ausencia lo sustituya en sus funciones.

El representante (o suplente) del Jurado de Empresa o del personal de las oficinas centrales, elegidos por los miembros del Jurado de Empresa de entre ellos mismos o por los Enlaces sindicales de entre ellos.

Un representante o suplente de los Jurados de Empresa de los demás centros de trabajo, elegidos de entre sus miembros y por ellos mismos.

Una persona perteneciente o no a la Compañía, de libre elección del Presidente.

El Presidente, al reunirse la Junta, designará de entre sus miembros al que haya de actuar como Secretario.

Art. 15. Competencia de la Junta.—En representación del Consejo de Administración de la Empresa, corresponderá a la Junta Rectora las facultades siguientes:

1. Reconocer en cada caso el derecho a los complementos de pensión y cifrar la cuantía de los mismos.

2. Proponer al Consejo de Administración la interpretación de las presentes normas.

3. En el caso de que se constituya el fondo a que se refiere el artículo 13, administrar, efectuar con sus remanentes las inversiones que resulten convenientes, en su caso, y proponer al Consejo la liquidación del mismo, de conformidad con lo previsto al efecto en las presentes normas. Asimismo, y sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 13, número 2, la Junta llevará la contabilidad adecuada para recoger el movimiento que se origine en el fondo, dando cuenta al Jurado de Empresa; dentro del primer trimestre de cada año del estado de cuentas cerrado al 31 de diciembre del año anterior.

Art. 16. Procedimiento.

1. Las reuniones de la Junta serán convocadas por la Presidencia con la debida antelación, indicando el lugar y fecha de su celebración.

2. La Junta quedará válidamente constituida cuando estén presentes o representados cinco, al menos, de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de los asistentes y, en caso de empate, será de calidad el voto de quien actúe como Presidente.

3. De los asuntos que se traten y acuerdos que se adopten, se dejará constancia en el Libro de Actas que extenderá el Secretario, con el visto bueno del Presidente.

VI. COMPLEMENTO DE JUBILACION

Art. 17. Condiciones para causar el derecho.—Causarán derecho al complemento de la pensión de jubilación quienes estando comprendidos en el capítulo II reúnan además las condiciones siguientes:

1. Haber cumplido la edad de sesenta y cinco años y haber solicitado la jubilación dentro de los seis meses anteriores al cumplimiento de dicha edad.

2. Haber servido a la Empresa, al menos, durante un período de quince años, de los cuales, los últimos cinco años serán inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.

3. Tener cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social exigido por el artículo 150, número 1, apartado b), del texto articulado I de su Ley reguladora, por consecuencia de trabajos efectuados en la Compañía o en cualquier otra Empresa.

Art. 18. Cuantía del complemento.

La cuantía anual del complemento que la Empresa toma a su cargo se calculará en forma que, sumada a la pensión de jubilación de la Seguridad Social y en su caso a los complementos de la misma que el empleado reciba por todos los conceptos a que se refiere el artículo 6.º, representen una percepción líquida anual igual al 100 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º

Art. 19. De la edad de jubilación.

1. Si el trabajador no solicitase su jubilación dentro del plazo de seis meses a que se refiere el apartado 1, del artículo 17, a partir de los sesenta y seis años se disminuirá un 10 por 100 por cada año que cumpla en activo, la cuantía teórica del complemento de jubilación a que se refiere el artículo anterior. Si solicitare la jubilación transcurrido el plazo indicado y antes de cumplir los sesenta y seis años, se disminuirá igualmente el complemento en el 10 por 100.

2. En los casos en que el trabajador solicite y obtenga la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años, conservará

su derecho a percibir, cuando los cumpla, el complemento de jubilación, siempre y cuando obtenga pensión de jubilación de la Seguridad Social y reúna los restantes requisitos exigidos en el artículo 17. En tal caso, a los efectos de fijar la cuantía del complemento a cargo de la Empresa, se estimará como importe de la pensión otorgada por la Seguridad Social el de la que hubiese correspondido al trabajador en el caso de haberse jubilado a los sesenta y cinco años de edad.

Art. 20. *Del tiempo de servicio en la Empresa.*—Quienes al tiempo de jubilarse y habiendo cotizado a la Seguridad Social durante el período exigido en las presentes normas, llevarán a servicio de la Empresa menos de quince años, pero más de diez, tendrán derecho complementario de pensión establecida, si bien, con una reducción del 10 por 100 de su cuantía teórica por cada año que falte para completar los quince de servicio.

Esta reducción será compatible, en su caso, con la prevenida en el artículo anterior.

VII. DEL COMPLEMENTO DE VIUDEDAD

Art. 21. *Beneficiarios del complemento.*

1. Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando viuda que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», concederá a ésta un complemento de tal pensión.

2. Cuando al fallecer el trabajador su viuda causase solamente derecho a subsidio temporal de viudedad de la Seguridad Social, se le concederá no obstante la pensión complementaria de viudedad a cargo de la Empresa, en la cuantía y términos a que se refiere el artículo siguiente.

3. Si las trabajadoras de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos S. A.», dejasen al fallecer viudas con derecho a pensión de la Seguridad Social, éstos gozarán, en su caso, de los mismos derechos reconocidos a las viudas en el número 1, de este artículo.

Art. 22. *Cuantía del complemento.*

1. Servirá como base para el cómputo de los complementos de viudedad, la reguladora de prestaciones a que se refiere el artículo 7.º

2. «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», asumirá el pago de la diferencia existente entre la pensión de viudedad de la Seguridad Social incrementada, en su caso, por los complementos a que se refiere el artículo 6.º, y la percepción anual líquida del 50 por 100 de la base que corresponda aplicar conforme al número anterior. Para determinar la cuantía del complemento a cargo de la Empresa, en los supuestos prevenidos en el número 2 del artículo 21, se presumirá que la viuda percibe de la Seguridad Social la pensión que le hubiese correspondido de reunir todos los requisitos exigidos para ello.

VIII. COMPLEMENTO DE ORFANDAD

Art. 23. *Beneficiarios del complemento.*

1. Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando hijos que sean perceptores de pensión de orfandad de la Seguridad Social, «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», les concederá un complemento de tal pensión.

2. Los hijos referidos serán beneficiarios del complemento desde el día del fallecimiento del causante hasta que cumplan los dieciocho años, salvo en los casos en que antes contraigan matrimonio o profesen religión. En ambos casos perderán el derecho al complemento de pensión, percibiendo en compensación un subsidio equivalente a una anualidad del mismo.

3. Cuando al cumplir la edad de dieciocho años, los hijos a que se refiere el número anterior, estuviesen incapacitados para el trabajo, seguirán percibiendo el complemento de pensión en tanto subsista su incapacidad.

La Junta Rectora podrá, asimismo, prorrogar temporalmente la percepción del complemento cuando el beneficiario a cumplir los dieciocho años, continúe cursando estudios o cuando concurren, a juicio de la misma, otras causas igualmente justificadas.

Art. 24. *Cuantía del complemento.*

1. Por cada huérfano con derecho al complemento «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», tomará a su cargo la diferencia entre el 15 por 100 líquido de la base reguladora de prestaciones de conformidad con el artículo 7.º y la pensión de orfandad asignada por la Seguridad Social, incrementada en su caso por las cantidades a que hace referencia el artículo 6.º

2. No obstante, los complementos que establece el número anterior se reducirán en la cuantía estrictamente necesaria para que, sumados al resto de las pensiones que la viuda e hijos del empleado causante perciben de la Seguridad Social y de la Empresa, cualquiera que sea su título, no rebase el 100 por 100 de la base reguladora antes citada.

IX. DEL COMPLEMENTO DE INVALIDEZ

Art. 25. *Beneficiarios del complemento.*

Cuando un trabajador con derecho a percibir las prestaciones de este régimen, sea declarado por la Seguridad Social

inválido provisional o permanente, tendrá derecho a la concesión por «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos S. A.», de un complemento de las prestaciones concedidas por aquélla en la cuantía y términos prevenidos en las presentes normas.

Art. 26. *Cuantía del complemento.*—«Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», tomará a su cargo los complementos en la forma y cuantía que se indican en los apartados siguientes, referidos a cada uno de los supuestos:

a) *Invalidez provisional.*—El complemento a satisfacer por la Compañía será la diferencia líquida entre el 75 por 1000 del salario regulador de prestaciones que correspondan diariamente al trabajador de conformidad con lo establecido en el artículo 7.º y el subsidio temporal que le otorgue la Seguridad Social incrementado, en su caso, con los complementos que el empleado reciba por los conceptos a que se refiere el artículo 6.º

El derecho a percibir el complemento se extinguirá cuando se extinga el derecho a percibir el subsidio temporal de la Seguridad Social.

b) *Invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual.*—Mientras los trabajadores perciban los subsidios de espera o asistencia que se establecen en el artículo 136, número 1 b) del texto articulado I de la Ley de la Seguridad Social, la Empresa concederá un complemento cuya cuantía líquida se calculará en forma que sumado a los subsidios que otorgue la Seguridad Social y, en su caso, a los complementos de los mismos que el empleado reciba por todos los conceptos a que se refiere el artículo 6.º representen una percepción líquida igual al 70 por 100 ó 50 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º, según que, respectivamente, la invalidez se haya declarado como total o parcial para la profesión habitual.

En el momento en que los trabajadores lleguen a la situación prevenida en el apartado c) del mismo artículo, una vez lograda la readaptación profesional, la Empresa le dará opción entre reingresar en la misma o percibir, con independencia de la cantidad alzada que reciba de la Seguridad Social, una indemnización que será equivalente al importe de uno o medio año de salario regulador de prestaciones establecido en el artículo 7.º, según que la incapacidad haya sido declarada por la Seguridad Social como total o parcial.

En el caso de que el trabajador que sea declarado con una incapacidad permanente total para su profesión habitual tenga cumplidos los cuarenta y cinco años cuando ésta le haya sobrevenido, si opta —como establece el número 2 del artículo 136 citado en el párrafo anterior— por recibir de la Seguridad Social una pensión vitalicia, la Empresa le concederá un complemento a la misma que se calculará en forma que, sumado a la pensión vitalicia de la Seguridad Social y, en su caso, a los complementos a que se refiere el artículo 6.º, represente una percepción líquida igual al 70 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º, pero si hubiera cumplido los sesenta años al ser declarado inválido, el complemento se calculará para alcanzar hasta el 100 por 100.

c) *Incapacidad permanente absoluta.*—Cuando la Seguridad Social declare a un trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la Compañía le otorgará un complemento a la pensión que otorga la Seguridad Social que se calculará de forma que, sumado a la misma y en su caso a los complementos del artículo 6.º le represente una percepción líquida igual al 100 por 100 de la base reguladora prevenida en el artículo 7.º

d) *Gran invalidez.*—Cuando la Seguridad Social declare a un trabajador en estado de gran invalidez, el complemento a otorgarle por la Compañía será igual a la diferencia entre el 150 por 100 de su sueldo regulador de prestaciones del artículo 7.º y la pensión que le otorgue la Seguridad Social más los complementos a la misma que existan en su caso, de acuerdo con el artículo 6.º

X. DEL COMPLEMENTO EN FAVOR DE FAMILIARES

Art. 27. *Beneficiarios del complemento.*—Cuando un trabajador con derecho a causar las prestaciones de este régimen fallezca dejando parientes que perciban de la Seguridad Social la «pensión en favor de familiares», «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», les concederá un complemento de tal pensión mientras que permanezcan como beneficiarios de ella.

Art. 28. *Cuantía del complemento.*

1. Por cada familiar con derecho al complemento en favor de familiares, «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima», tomará a su cargo la diferencia entre el 15 por 100 líquido de la base reguladora de prestaciones de conformidad con el artículo 7.º y la pensión en favor de familiares asignada por la Seguridad Social, incrementada en su caso, por las cantidades a que hace referencia el artículo 6.º

2. No obstante, los complementos que establece el número anterior, se reducirán proporcionalmente y en la cuantía estrictamente necesaria para que, sumados al resto de las pensiones que la viuda e hijos del empleado causante perciban de la Seguridad Social y de la Empresa, cualquiera que sea su título, no rebase el 100 por 100 de la base reguladora antes citada.

XI. DEL PROCEDIMIENTO

Art. 29. Reconocimiento de la pensión.

1. Producido el hecho causante de un complemento de pensión e presunto beneficiario lo pondrá en conocimiento de «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», mediante solicitud a la que deberá acompañar la información necesaria y la documentación acreditativa de su derecho.

2. La Junta Rectora examinará la solicitud en su primera reunión posterior a la fecha en que se reciba, y podrá solicitar cuantos datos estime pertinentes para resolver sobre la misma.

3. El acuerdo que recaiga se notificará al solicitante por medio de escrito que expresará la clase y cuantía de la pensión concedida o, en otro caso, los motivos de su denegación.

4. Contra las decisiones de la Junta Rectora no cabe otro recurso que el de revisión por manifiesto error, o para la consideración de nuevos hechos distintos a los expuestos en la petición. El plazo para interponerlo será de treinta días a contar desde la notificación del acuerdo recurrido.

5. Concedida una pensión, la Junta Rectora podrá, en cualquier momento, exigir para su pago la presentación de la documentación que estime necesaria.

Art. 30. Prescripción.

1. El derecho a solicitar el complemento de las pensiones reguladas en las presentes normas, prescribirá a los dos años de haber ocurrido el hecho causante de las mismas.

2. Reconocido el derecho al complemento de una pensión determinada si el beneficiario o sus representantes legales no hicieren efectivo el importe de una o más mensualidades de él durante los seis meses siguientes a su devengo, prescribirá su derecho al cobro de los mismos revertiendo, en su caso, sus importes al fondo de mejoras de pensiones, si existiese.

Art. 31. *Modificación de circunstancias personales.*—Los beneficiarios están obligados a comunicar a «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.» cualquier hecho o circunstancia que pueda originar una modificación en la cuantía de la pensión, en el derecho a la misma, o en el lugar y forma en que ha de satisfacerse.

XII. DE LA PERDIDA DEL DERECHO A LA PENSION

Art. 32. *Circunstancias determinantes.*—Perderán el derecho a los complementos de pensión regulados en las presentes normas, los beneficiarios de los mismos que incurran en alguna de las circunstancias siguientes:

1. La pérdida de la pensión de la Seguridad Social que se complementaba de conformidad con la legislación vigente en cada caso.

2. La condena recaída sobre el beneficiario en sentencia firme que le declare autor, cómplice o encubridor de un delito, con excepción de los delitos culposos y de negligencia carentes de la nota típica de intencionalidad.

3. La realización de actos de hostilidad contra la Empresa o actividades manifiestamente contrarias a sus intereses.

4. La conducta deshonesto o inmoral.

5. El fraude o falsedad para la consecución de una pensión o la determinación de su cuantía, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o criminales en que hayan podido incurrir.

6. Cuando un beneficiario declarado inválido para el trabajo sea recuperado para el mismo y se reincorporara a la Empresa.

7. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos que le imponga la Compañía, en los casos de invalidez.

8. Si por cualquier circunstancia fuere daño de alta en la Compañía como trabajador en activo.

XIII. DE LA EVENTUAL DISOLUCION DEL FONDO DE MEJORA DE PENSIONES

Art. 33. Destino de los remanentes.

1. Si constituido el fondo a que se refiere el artículo 13, «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», desapareciese por disolución, absorción o cualquier otra figura jurídica prevista por la Ley, extinguiéndose las relaciones laborales con su personal, los remanentes existentes en tal momento, serían destinados a contratar con una entidad aseguradora, elegida por la Junta Rectora, el pago hasta donde fuese posible de las pensiones reconocidas. Si fuese necesario realizar una rebaja en la cuantía de las pensiones, se efectuará en forma proporcional a sus respectivos importes anuales.

2. Cuando no fuese posible la contratación a que se refiere el número anterior o resultase sustancial la rebaja en el mismo prevenida, la Junta Rectora se reservará el derecho de optar por el reparto de los eventuales remanentes entre los titulares de pensiones reconocidas. En tal caso, el reparto se efectuará en la forma que acuerde la Junta, en proporción al valor de capitalización de cada pensión y a la esperanza estadística de vida de su titular.

XIV. DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REGIMEN DE MEJORAS

Art. 34. Vigencia.

1. El régimen de mejoras regulado en las presentes normas se aplicará a partir del día 16 de diciembre de 1980.

En consecuencia, la jubilación, invalidez o fallecimiento que se produzcan en lo sucesivo, darán lugar, en su caso, a los derechos concedidos por el mismo.

2. «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», se reserva el derecho de modificar o suprimir en el futuro el régimen de mejoras voluntarias regulado en las presentes normas. Sin embargo, cuando al amparo de ellas se haya reconocido concretamente a un trabajador o a sus familiares el derecho a una prestación periódica, dicho derecho no podrá ser anulado ni disminuido, si no es de conformidad con lo prevenido en las mismas.

3. Tampoco podrá negarse el derecho al percibo de las indemnizaciones alzadas a que se refiere el artículo 28 b), cuando el hecho causante de la invalidez se haya producido con anterioridad a la modificación o supresión de las presentes normas.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Por excepción a lo dispuesto en el presente Reglamento, causarán derecho a los complementos de las pensiones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social los trabajadores de «Petroliber» que hubiesen fallecido con anterioridad a la entrada en vigor de este Reglamento, en la cuantía que corresponda al salario regulador que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.º tenía al fallecimiento cada causante.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Por excepción a lo dispuesto en este Reglamento, el personal de la Empresa que reuniendo las condiciones exigidas en estas normas, y que al entrar en vigor las mismas, permanezca en activo habiendo cumplido la edad de sesenta y cinco años, tendrá derecho al complemento de jubilación si solicita ésta dentro de los seis meses siguientes a dicha vigencia, cualquiera que sea el tiempo de vinculación a la Empresa. Transcurrido dicho plazo se entenderá comprendido íntegramente en las normas del capítulo VI, moderadas en su caso, por lo prevenido en la disposición transitoria siguiente.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Para que puedan atogerse al beneficio de solicitar el complemento a la pensión de jubilación que se establece en el capítulo VI, y como excepción a lo dispuesto en el presente Reglamento, la Junta Rectora establecerá, el día 31 de diciembre de 1980, un censo en el que se recogerán los nombres de aquellos empleados, de la Compañía que, razón a la edad con que ingresaron en la misma, no podrán alcanzar los quince años de servicio en la Empresa al cumplir la edad de sesenta y cinco años.

Se levantará un acta de dicho censo en la que se hará constar que tales empleados, al cumplir los sesenta y cinco años, tendrán derecho a solicitar el complemento de la pensión de jubilación en las mismas condiciones que si tuviesen cubierto el período de vinculación a la Empresa, siempre y cuando permanezcan en activo en la misma hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

11819

RESOLUCION de 8 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima» (División Univac).

Visto el acuerdo de revisión salarial, suscrito con fecha 13 de marzo de 1981 entre las representaciones de la Empresa «Sperry, S. A.» (División Univac) y de los trabajadores, en cumplimiento y desarrollo de lo estipulado en el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de dicha Empresa;

Resultando que el mencionado Convenio fue homologado por Resolución de esta Dirección General de fecha 24 de julio de 1980, al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en su artículo 3.º 2 se dispone que a partir del 1 de abril de 1981 se procederá a la revisión de las retribuciones en él establecidas;

Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en relación con la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de revisión estipulada en Convenio vigente a los demás efectos y tramitado conforme a la legislación anterior, ya citada, procede se siga la misma tramitación para el presente acuerdo de revisión;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar la revisión salarial acordada con fecha 13 de marzo de 1981 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro Especial de Convenios de esta Dirección General; disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y remitir un ejemplar para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.